

## HALAMAN PENGESAHAN PROGRAM PENELITIAN UNRARIS

Penelitian Perlindungan Upah Kerja Bagi Tenaga Kerja Kontrak Pada Perusahaan Swasta

1. Ketua Tim Pengusul
  - a. Nama : Dr. Naya Amin Zaini, S.H., M.H.
  - b. NIDN : 0615018501
  - c. Jabatan/Golongan : Lektor/ IIC
  - d. Program Studi : Magister Ilmu Hukum
  - e. Perguruan Tinggi : UNRARIS - Ungaran
  - f. Alamat kantor : Jl. Tentara Pelajar No.13 Ungaran
  
2. Anggota Tim : Fiqqi Arfian Qurnaidi
3. Luaran yang dihasilkan : Mengembangkan pengetahuan tentang pengupahan tenaga kerja perusahaan swasta
4. Jangka waktu pelaksanaan : 6 Bulan
5. Biaya total : Rp 5.000.000
  - Universitas : Rp 3.000.000
  - Sumber lain : Rp 2.000.000

Mengetahui,

Ungaran, Januari 2018

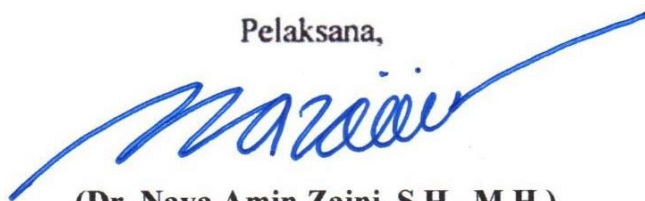
Dekan,



A handwritten signature in black ink over a blue circular stamp of Universitas Darul Ulum Jember. The stamp contains the text 'UNIVERSITAS DARUL ULUM', 'FACULTAS HUKUM', and 'ISLAMIC CENTRE - SUITARA'.

Dr. Tri Susilowati, S.H., M.Hum

Pelaksana,



A handwritten signature in blue ink.

(Dr. Naya Amin Zaini, S.H., M.H.)

Menyetujui

Ketua LPPM



A handwritten signature in blue ink over a blue circular stamp of Universitas Darul Ulum Jember. The stamp contains the text 'UNIVERSITAS DARUL ULUM', 'FACULTAS HUKUM', 'ISLAMIC CENTRE - SUITARA', and 'PUSAT PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT'.

Dr. Sutomo, M.Pd

NIP. 196009011994031001



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN  
KEPADA MASYARAKAT**

Jl. Tentara Pelajar No 13 Telp (024) 6923180, Fax (024)76911689 Ungaran Timur 50514  
Website : undaris.ac.id email : [info@undaris.ac.id](mailto:info@undaris.ac.id)

**SURAT TUGAS**

Nomor : 005.a/A.II/I/2018

Lembaga penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (Undaris) dengan ini memberikan tugas kepada

Nama Lengkap : Dr. Naya Amin Zaini, S.H., M.H  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
NIDN : 0615018501  
Jabatan Fungsional : Lektor  
Unit Kerja : Magister Ilmu Hukum  
Tugas : Penelitian Perlindungan Upah Kerja Bagi Tenaga Kerja Kontrak Pada Perusahaan Swasta  
Alamat Kantor : Jl. Tentara Pelajar No.13 Ungaran  
Telp./fax : 0246923180/02476911689  
Email : [aminmaya@gmail.com](mailto:aminmaya@gmail.com)  
Perguruan Tinggi : UNRARIS  
Tempat : Gedanganak, Ungaran Kabupaten Semarang  
Waktu Pelaksanaan : 10 Januari 2018

Demikian untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik – baiknya dengan menyampaikan laporan setelah selesai melaksanakan tugas.

Ungaran Januari 2018

Mengetahui,  
Ketua LPPM  
  
(Dr. Sutomo, M.Pd)

**PENELITIAN PERLINDUNGAN UPAH KERJA BAGI  
TENAGA KERJA KONTRAK PADA PERUSAHAAN  
SWASTA**



**Oleh :**

**Dr. Naya Amin Zaini, S.H., M.H.**

**Fiqqi Arfian Qurnaidi MIH18.01.0007**

**UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTER SURDIRMAN GUPPI  
(UNDARIS) UNGARAN**

## **ABSTRAK**

Penelitian dengan judul “PERLINDUNGAN UPAH KERJA BAGI TENAGA KERJA KONTRAK PADA PERUSAHAAN SWASTA DITINJAU DARI ASPEK HAM”, bertujuan untuk mengetahui penetapan besaran pengupahan tenaga, perlindungan tenaga kontrak dan perlindungan upah yang dilakukan oleh perusahaan swasta mekanisme terjadinya perjanjian dan dalam perlindungan, mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan ketidakadilan.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis. Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan wawancara disamping data sekunder sebagai data pendukungnya. Spesifikasi penelitian ini adalah deskriptif analisis.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan pada penetapan besaran pengupahan tenaga kerja pada perusahaan swasta yaitu berdasarkan Sistem upah menurut banyaknya produksi dan Sistem upah menurut kebutuhan, untuk perlindungan tenaga kontrak pada perusahaan swasta berbeda-beda sesuai kebutuhan pekerja berdasarkan besarnya resiko yang ada, jaminan sosial kesehatan pekerja dalam bentuk BPJS Ketenagakerjaan merupakan hal penting yang disiapkan awal oleh perusahaan. Persoalan ketiadaan jaminan bagi pekerja akan muncul saat telah terjadi suatu peristiwa kecelakaan kerja dan penyebab lain adalah pengawasan yang kurang dari Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Daerah. Sejatinya Disnaker merupakan instansi teknis yang berwenang mengawasi operasional perusahaan dan pelaksanaan perlindungan kerja di perusahaan.

***Kata kunci : Penetapan Upah, Perlindungan Upah dan Keadilan***

## **ABSTRACT**

Research with the title "PROTECTION OF WORKING WAGES FOR LABOR CONTRACT IN PRIVATE COMPANIES REVIEWED FROM HUMAN RIGHTS ASPECT", aims to determine the determination of the amount of labor wages, protection of contract workers and protection of wages carried out by private companies the mechanism of the agreement and in protection, know the factors which causes injustice.

The approach method used in this research is sociological juridical. The data used are primary data and secondary data. Primary data obtained by interview besides secondary data as supporting data. The specification of this research is descriptive analysis.

From the results of this study indicate the determination of the amount of wage labor in private companies that is based on the wage system according to the number of production and wage system according to needs, for the protection of contract workers in private companies varies according to the needs of workers based on the amount of risk that exists, social health insurance workers in the form of BPJS Employment is an important matter prepared early by the company. The problem of the absence of collateral for workers will arise when a work accident has occurred and other causes are lack of supervision from the Regional Manpower Office (Disnaker). In fact the Manpower Office is a technical agency authorized to oversee the company's operations and the implementation of work protection in the company.

**Keywords: Wage Determination, Wage Protection and Justice**

## DAFTAR ISI

Halaman

BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan.....	5
C. Tujuan penelitian .....	6
D. Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Perlindungan.....	8
B. Upah Pekerja .....	10
C. Perusahaan Swasta.....	16
D. Tenaga Kontrak .....	17
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian .....	29
B. Jenis Penelitian .....	30
C. Teknik Penentuan Sample .....	32
D. Teknik Pengumpulan Data .....	32
E. Teknik Pengolahan dan Penyajian Data.....	33
F. Teknik Analisis Data.....	33
BAB IV HASIL DAN PENELITIAN	
A. Hasil Penelitian.....	36
B. Pembahasan .....	50
1. Penetapan Besaran Pengupahan.....	50
2. Perlindungan Upah Kerja .....	65
3. Kendala Atas Perlindungan Upah .....	81
BAB V PENUTUP	
C. Simpulan .....	85
D. Saran .....	86

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manusia adalah makhluk sosial dalam perkembangan kehidupannya, terjadi proses yang dimulai dari terbentuknya kehidupan dalam kelompok, kemudian menjadi bangsa dan berlanjut pada terbentuknya negara. Proses ini umumnya didasarkan pada satu kesamaan tujuan yang terjabarkan dalam suatu norma atau aturan yang disepakati bersama yang bertolak dari nilai-nilai yang ada dan hidup dalam masyarakat, baik nilai-nilai budaya, adat istiadat maupun nilai agama.

Aturan atau norma yang telah disepakati dan telah sesuai tersebut dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara digunakan untuk mencapai tujuan dan cita-cita bersama. Norma tersebut lalu dituangkan dalam suatu sajian yang lebih konkrit dalam bentuk tertulis dan terkodifikasi secara sistematis dan komprehensif, seperti contoh undang-undang.

Pada dasarnya setiap manusia atau individu memiliki keinginan untuk dapat memenuhi akan kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan hidup primer maupun kebutuhan hidup sekunder, oleh karena itu di dalam hal pemenuhan kebutuhan hidupnya, maka sejatinya individu tersebut harus melakukan suatu usaha atau pekerjaan dengan kemampuan yang ada pada dirinya, baik dengan kemampuan intelektualnya maupun kemampuan fisiknya, karena sebagai individu, manusia tidak mudah untuk mencapai segala sesuatu dengan mudah. Sehingga setiap individu tersebut harus berusaha atau melakukan pekerjaan yang dapat dilakukannya. Tujuan seseorang ingin melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupan baik diri dan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dengan adanya hal-hal yang berkenaan dengan hubungan antara manusia dengan manusia di dalam hubungan kerja itu, negara senantiasa berusaha dalam melakukan suatu perlindungan terhadap hak dan kewajiban para pihak-pihak tersebut, perlindungan hukum pekerja atau buruh dengan perusahaan, keduanya saling bertentangan, selalu dijumpai kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan) dan selalu muncul diskrepansi antara *law in the books* dan *law in action*. Kesenjangan antara *das sollen* dengan *das sein* ini disebabkan adanya perbedaan pandangan dan prinsip antara kepentingan hukum (perlindungan terhadap pekerja atau buruh) dan kepentingan ekonomi (keuntungan perusahaan), sementara hukum menghendaki terpenuhinya hak-hak pekerja atau buruh secara maksimal, bagi perusahaan hal tersebut justru dirasakan sebagai suatu rintangan karena akan mengurangi laba atau keuntungan, dengan latar belakang untuk menghindari terjadi suatu penyimpangan maupun pelanggaran di dalam proses hubungan kerja yang dapat merugikan salah satu pihak dalam dunia kerja atau hubungan kerja. Selain itu juga, latar belakang negara mengambil alih atau *take over* akan masalah di bidang ketenagakerjaan tersebut karena berkaitan juga dengan identitas negara kita sebagai negara hukum atau *rechstaat*. Di mana pada masyarakat yang demokratis dan berpegangan pada prinsip negara hukum *Rule of Law*, hukum seharusnya telah mencerminkan rasa keadilan masyarakat karena hukum tersebut harus bersifat aspiratif, sehingga hukum yang ditegakan mencerminkan rasa keadilan dan kepastian hukum, sebagaimana yang telah diaspirasikan oleh masyarakat. Di mana sejak Indonesia merdeka, perkembangan dan pembentukan konstruksi hukum dilakukan dan dilaksanakan dengan pesat. Hal ini selaras dengan asas negara kita, yaitu asas negara hukum dan bukan kekuasaan. Untuk mencapai suatu suasana kehidupan masyarakat hukum yang mampu menegakkan kepastian hukum dan sekaligus mencerminkan rasa keadilan

Pekerja atau buruh adalah tulang punggung perusahaan” adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji



lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.<sup>1</sup>

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseorang, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pekerja atau buruh juga manusia yang juga mempunyai kebutuhan sosial, sehingga perlu sandang, kesehatan, perumahan, ketentraman, dan sebagainya untuk masa depan dan keluarganya. Mengingat pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dari pengusaha yang kedudukannya lebih kuat, maka perlu mendapatkan perlindungan atas hak-haknya. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang menyebutkan, bahwa “tiap-tiap negara Indonesia berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan”.

---

<sup>1</sup>Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Press, Jakarta, 2004, hlm.7

Dengan semakin berkembangnya zaman dan biaya kebutuhan yang terus meningkat, menimbulkan banyak wanita yang tertarik untuk terjun ke dunia pekerjaan. Munculnya industri-industri baru, menimbulkan banyak peluang bagi angkatan kerja. Tuntutan ekonomi yang mendesak dan adanya kesempatan untuk bekerja telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja wanita. Tidak hanya menarik bagi wanita yang masuk pada golongan angkatan kerja, tetapi sering juga wanita yang belum dewasa yang selayaknya masih harus belajar di sekolah juga ikut tertarik untuk masuk ke dunia kerja.

Perjanjian kerja menurut Prof Imam Soepomo, S.H (1968:115) adalah suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikat untuk memperkerjakan buruh itu dengan membayar upah. Perjanjian Kerja diatur dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 14 mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Atas pengertian kerja sebagai berikut; 1) adanya perbuatan hukum atau peristiwa hukum berupa perjanjian, 2) adanya subjek atau pelaku yakni pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja masing-masing membagi kepentingan, membuat syarat-syarat kerja, 3) hak dan kewajiban para pihak.<sup>2</sup> Peristiwa hukum perjanjian merupakan tindakan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja untuk saling mengikatkan diri dalam suatu hubungan yang bersifat normative atau saling mengikat. Dalam berbagai teori ilmu hukum perikatan, perjanjian merupakan bentuk dari perikatan dimana 2 (dua) pihak mengikatkan diri untuk berbuat, memberikan sesuatu atau untuk tidak berbuat yang dituangkan dalam suatu perjanjian baik secara lisan maupun tertulis. Perjanjian selaku hak dan kewajiban bagi para pelaku yang terlibat didalamnya.

---

<sup>2</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 40

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 membawa paradigma baru, dimana ada perjanjian kerja yang tidak melahirkan hubungan kerja. Arah yang hendak dibangun adalah perluasan perlindungan hukum kepada pihak-pihak tertentu yang melakukan pekerjaan untuk orang lain. Pengertian perjanjian kerja juga terdapat di dalam pasal 1601 ditetapkan bahwa setiap pelaksanaan pekerjaan harus didasarkan pada persetujuan dengan mana pihak ke satu mengikatkan diri untuk mengerjakan suatu pekerjaan bagi pihak lain dengan menerima upah. Persetujuan tersebut harus dibuat dalam bentuk perjanjian kerja dan perjanjian pemborongan kerja. Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh pekerja-buruh dengan majikan/pengusaha tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Perburuhan yang telah dibuat oleh majikan atau pengusaha dengan Serikat Buruh yang ada pada perusahaannya. Demikian juga perjanjian kerja itu tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.<sup>3</sup> hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antar pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.<sup>4</sup>

Dalam Ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 membuat dua klasifikasi perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu, dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Klasifikasi ini penting karena syarat dengan perlindungan hukum untuk buruh. Undang-undang menentukan sejumlah syarat perjanjian kerja waktu tertentu. Syarat-syarat ini diadakan agar sedapat mungkin perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak diadakan atau diminimalkan. Praktik menunjukkan bahwa banyak perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat, padahal syarat-syarat material

---

<sup>3</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Press, Jakarta, 2004, hlm.19

<sup>4</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm.56

tidak terpenuhi. Pengusaha sering memaksakan pembuatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu untuk menghindari sejumlah beban oleh undang-undang, padahal di dalam sejumlah beban inilah diletakkan perlindungan hukum untuk buruh.

Dengan adanya tenaga kerja kontrak melalui sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menimbulkan masalah dalam pelaksanaannya. Salah satunya berimplikasi pada pemenuhan terhadap hak-hak tenaga kerja kontrak yang sering diabaikan oleh pengusaha. Padahal dalam pasal 6 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. “mewajibkan para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban tenaga kerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik”. Hak tersebut dapat diartikan salah satunya adalah hak untuk mendapatkan perlindungan hukum tenaga kerja, seperti; yang pertama, perlindungan ekonomi yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya; kedua, perlindungan sosial yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi dan; ketiga, perlindungan teknis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Sistem kerja kontrak sebenarnya sudah ada dan mulai berjalan sejak era penjajahan Belanda dengan gaya lama. Masa orde baru bahkan era reformasi dikembangkan menjadi kebijakan baru yang disebut PKWT, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu hubungannya antara dua belah pihak atau lebih, sedangkan melibatkan pihak ketiga yang disebut penyelenggara jasa kerja. 1 Tujuannya untuk efisiensi biaya produksi perusahaan guna menambah maupun menjaga perolehan keuntungan perusahaan sebesar-besarnya. Sisi lain, pihak para pekerja menjadi khawatir dikarenakan tidak ada jaminan kerja terhadap pekerja kontrak, sehingga sewaktu-waktu pekerja dapat di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), bahkan tanpa adanya pesangon maupun upah penghargaan sebagai

hak dasar pekerja. 2 Hal ini disebabkan adanya peraturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menerangkan bahwa uang pesangon hanya diberikan kepada pekerja permanen bukan pekerja kontrak. Hal ini tidak jarang mengakibatkan pihak pekerja (yang sadar tentang hak-haknya) melakukan demonstrasi besar-besaran guna menuntut hak-hak dasar mereka.

Dalam penelitian ini, peneliti akan meneliti perlindungan hukum bagi pekerja waktu tertentu bagi pekerja dalam perjanjian di PT Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang. Dalam peraturan perundang-undangan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sudah diatur pada Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Praktek pelaksanaan PKWT banyak terjadi penyimpangan dari perusahaan, terutama dalam pemenuhan perlindungan Hukum bagi pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak yang seharusnya memenuhi kriteria-kriteria yang telah disebutkan dalam perundang-undangan sebagai landasan hukum. Masalah ini tidak ditanggapi serius oleh para pengusaha hal ini, terjadi bukti bahwa hukum dapat dikalahkan dengan kepentingan perekonomian. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja waktu tertentu dalam perjanjian dengan PT Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang. Sehingga peneliti mengangkat judul “Perlindungan Upah Kerja Bagi Tenaga Kerja Kontrak Pada Perusahaan Swasta Ditinjau dari Aspek HAM (Studi kasus pada PT SUI Kabupaten Semarang).

## **B. Perumusan Masalah**

Dengan mendasarkan pada permasalahan tersebut di atas, maka kiranya penulis mencoba merumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana penetapan besaran pengupahan tenaga kerja pada perusahaan swasta?
2. Bagaimana perlindungan tenaga kontrak pada perusahaan swasta?
3. Apa kendala atas perlindungan upah yang dilakukan oleh perusahaan swasta?

### C. Tujuan Penelitian

Penelitian bertujuan menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan serta memecahkan masalah-masalah yang ada atau yang akan dihadapinya dengan menggunakan cara-cara dan metode yang bersifat ilmiah. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis penetapan besaran pengupahan tenaga kerja pada perusahaan swasta?
2. Menganalisis perlindungan tenaga kontrak pada perusahaan swasta?
3. Menganalisis atas perlindungan upah yang dilakukan oleh perusahaan swasta?

### D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi atau manfaat atau kegunaan yaitu sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
  - a. Dengan adanya penelitian dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan sehingga dapat dijadikan titik tolak dalam penelitian serupa di masa yang akan datang.
  - b. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan sehingga dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan khususnya mengenai Perlindungan upah kerja bagi tenaga kerja kontrak pada perusahaan swasta ditinjau dari aspek HAM.

2. Secara Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan implikasi bagi Perusahaan swasta khususnya dalam hal pemberian upah kerja tenaga kontrak pada perusahaan swasta.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kerangka Konseptual**

##### **1. Perlindungan**

Perlindungan berasal dari kata dasar “lindung” yang mempunyai arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi.<sup>5</sup> Kata lindung yang mendapat awalan per- dan akhiran -an menjadi suatu bentuk kerja, sehingga menjadi suatu perbuatan melindungi, mengayomi, mencegah, mempertahankan dan membentengi. Pengertian perlindungan dalam ilmu hukum adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman, baik fisik maupun mental, kepada korban dan sanksi dari ancaman, gangguan, teror, dan kekerasan dari pihak manapun yang diberikan pada tahap penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan atas pemeriksaan di sidang pengadilan.

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.<sup>6</sup>

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak

---

<sup>5</sup> Dendi Sugiyono, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, hlm. 1085

<sup>6</sup> Satjipto Rahardjo, *Permasalahan hukum di Indonesia*, Alumni, Bandung, hlm.74.

pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.

a. Tujuan perlindungan hukum, menjalankan dan memberikan perlindungan hukum dibutuhkannya suatu tempat atau wadah dalam pelaksanaannya yang sering disebut dengan sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum dibagi menjadi dua macam yang dapat dipahami, sebagai berikut:

1) Sarana Perlindungan Hukum Preventif Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif, tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

2) Sarana Perlindungan Hukum Represif Perlindungan hukum Represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena 20 menurut sejarah dari barat. Lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintah adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan



pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

## 2. Upah Kerja

Upah ialah suatu penerimaan kerja untuk berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan menurut suatu persetujuan Undang-undang dan Peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.”

Menurut Undang-undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2000 di bab kesatu, pasal 1 ayat 30; Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Gitosudarmo upah adalah gaji pokok sebagai imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

Menurut Hasibuan upah adalah gaji pokok sebagai balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

Menurut Handoko upah adalah gaji pokok sebagai pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Gaji pokok dikatakan sebagai imbalan balas jasa karena merupakan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya

Dari pengertian diatas mengenai upah ini dapat diartikan bahwa upah merupakan penghargaan dari tenaga karyawan atau karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi yang berwujud uang, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan.

Upah sebenarnya bagian dari gaji, tetapi sudah pasti banyaknya dan waktunya, artinya banyaknya upah yang diterima itu sudah pasti jumlahnya pada setiap waktu yang telah ditetapkan atau ditentukan dalam hal waktu yang lazim digunakan di Indonesia adalah bulan. Gaji merupakan upah kerja yang dibayar dalam waktu yang ditetapkan. Sebenarnya bukan saja waktu yang ditetapkan, tetapi secara relatif banyaknya upah itu pun sudah pasti jumlahnya. Gaji biasanya untuk pegawai negeri dan perusahaan-perusahaan besar. Jelasnya di sini bahwa perbedaan pokok antara gaji dan upah yaitu dalam jaminan ketepatan waktu dan kepastian banyaknya upah. Namun keduanya merupakan balas jasa yang diterima oleh para karyawan atau buruh.

a. Sistem Upah ada beberapa sistem yang digunakan untuk mendistribusikan upah, dirumuskan empat sistem yang secara umum dapat diklarifikasikan sebagai berikut:

- 1) Sistem upah menurut banyaknya produksi. Adalah Upah menurut banyaknya produksi diberikan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berproduksi lebih banyak. Produksi yang dihasilkan dapat dihargai dengan perhitungan ongkosnya. Upah sebenarnya dapat dicari dengan menggunakan standar normal yang membandingkan kebutuhan pokok dengan hasil produksi. Secara teoritis sistem upah menurut produksi ini akan diisi oleh tenaga-tenaga yang berbakat dan sebaliknya orang-orang tua akan merasa tidak kerasan.
- 2) Sistem upah menurut lamanya dinas. Adalah Sistem upah semacam ini akan mendorong untuk lebih setia dan loyal terhadap perusahaan

dan lembaga kerja. sistem ini sangat menguntungkan bagi yang lanjut usia dan juga orang-orang muda yang didorong untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan. Hal ini disebabkan adanya harapan bila sudah tua akan lebih mendapat perhatian. Jadi upah ini kan memberikan perasaan aman kepada karyawan, disamping itu sistem upah ini kurang bisa memotivasi karyawan.

- 3) Sistem upah menurut lamanya kerja. Adalah Upah menurut lamanya bekerja disebut pula upah menurut waktu, misalnya bulanan. Sistem ini berdasarkan anggapan bahwa produktivitas kerja itu sama untuk waktu yang kerja yang sama, alasan-alasan yang lain adalah sistem ini menimbulkan ketentrangan karena upah sudah dapat dihitung, terlepas dari kelambatan bahan untuk bekerja, kerusakan alat, sakit dan sebagainya.
- 4) Sistem upah menurut kebutuhan. Adalah Upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya disebut upah menurut kebutuhan. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi, maka upah itu akan mempersamakan standar hidup semua orang.

Salah satu kelemahan dari sistem ini adalah kurang mendorong inisiatif kerja, sehingga sama halnya dengan sistem upah menurut lamanya kerja dan lamanya dinas. Kebaikan akan memberikan rasa aman karena nasib karyawan ditanggung oleh perusahaan.

- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi upah yaitu ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi besarnya upah yang diterima oleh para karyawan, yaitu:
  - 1) Penawaran dan permintaan karyawan.
  - 2) Organisasi buruh.
  - 3) Kemampuan untuk membayar.
  - 4) Produktivitas.
  - 5) Biaya hidup.
  - 6) Peraturan pemerintah

c. Keadilan dan kelayakan dalam pengupahan perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan dengan penghasilan. Semakin tinggi pengorbanan semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Karena itu pertama yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan, pengorbanan dari suatu jabatan dipertunjukkan dari persyaratan-persyaratan (spesifikasi) yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Semakin tinggi persyaratan yang diperlukan, semakin tinggi pula penghasilan yang diharapkan. Penghasilan ini ditunjukkan dari upah yang diterima.

Rasa keadilan ini sangat diperhatikan oleh para karyawan, mereka tidak hanya memperhatikan besarnya uang yang dibawa pulang, tetapi juga membandingkan dengan rekan yang lain. Disamping masalah keadilan, maka dalam pengupahan perlu diperhatikan unsur kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan-perusahaan lain. Atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum.

Dalam hubungannya dengan ketidak layakan dengan pengupahan apabila dibandingkan dengan perusahaan lain, ada dua macam ketidak layakan tersebut, yaitu:

- mengundangi skala-skala upah yang lebih rendah dibandingkan dengan skala upah yang dibayarkan untuk skala pekerjaan yang sama dalam perusahaan lain.
- skala-skala upah dimana suatu pekerjaan tertentu menerima pembayaran yang kurang dari skala yang layak dibandingkan dengan skala-skala untuk jenis pekerjaan yang lain dalam perusahaan yang sama.

d. Landasan kebijaksanaan pengupahan bertujuan utama yaitu kebijaksanaan yang mendasarkan upah dari sumbangan tenaga dan

pikiran karyawan. Struktur upah atau gaji menunjukkan sistem yang formal mengenai skala-skala untuk tujuan tersebut. Sistem ini membedakan dalam pembayaran-pembayaran yang dianggap menunjukkan perbedaan yang sama dalam bentuk-bentuk pekerjaan. Tambahan-tambahan produktivitas atau penyesuaian faktor-faktor perbaikan yang menghubungkan upah atau gaji dengan dibuat menurut rata-rata kemajuan perusahaan.

e. Kebijakan pelaksanaan pengupahan umumnya dibuat untuk pembayaran upah atau gaji yang cukup untuk menjamin hidup berkeluarga dalam keadaan normal.

- mengadakan deferensiasi penghargaan pengupahan atau penggajian dalam perbedaan skill, tanggungjawab, usaha dan kondisi kerja.
- mengadakan suatu pembinaan pengupahan atau penggajian sesuai dengan peningkatan karya atau efisiensi kerja yang diberikan untuk mempertinggi daya hidup karyawan.
- mengadakan suatu pembinaan pengupahan/penggajian menurut stabilitas keuangan perusahaan.

f. *Skill & Performance* merujuk harga pasar

Filosofi upah yang sekarang sudah mulai memberlakukan *skill*-kompensasi. Semakin tinggi kemampuan & performance yang dimiliki, maka kompensasinya akan mendekati standarisasi. Cara ini biasanya dilakukan untuk para spesialis khusus bidang tertentu dan bukan pada level managerial.

Berbeda halnya dengan *Skill & Performance*, Masa Kerja merupakan faktor yang kurang disenangi dalam perhitungan Upah. Namun hal ini tidak bisa dihilangkan begitu saja dan akan tetap abadi persoalan ini. Contoh sederhana adalah apabila seseorang yang memiliki gaji Rp.8.500.000 dan dia berada pada *comparatio* 85%, maka ia & perusahaan akan dihadapkan pada masalah loyalitas. Bisa saja si

karyawan akan mudah meninggalkan pekerjaannya dan menuju ke kompetitor lainnya.

Sebenarnya perusahaan akan sangat mudah melakukan increment dan adjustment hingga compa ratio 90-95% (Rp.9.000.000 - Rp.9.500.000). Namun pada prinsipnya perusahaan harus memutuskan apakah akan menaikkan sesuai dengan pasar 100% atau memang sengaja membiarkan agar karyawan tersebut meninggalkan perusahaan dan menggantinya dengan yang baru.

Ada beberapa keuntungan dengan menggunakan *Pay for Proficiency*. Sebab upah dibakukan kepada nilai/harga pasar suatu pekerjaan. Karyawan tidak lagi terbentur pada masalah kenaikan gaji tahunan yang hanya berkisar sekian persen. Sebab nilai/harga pasar suatu pekerjaan merujuk kepada ketrampilan, maka pembicaraan & diskusi mengenai gaji dapat dimulai dari bermacam-macam tingkatan. Mulai dari tingkatan paling dasar (basic hingga advance). Penilaian ini didasarkan pada pengukuran sampai dimana tingkat kemampuannya pada pekerjaannya tersebut.

g. Keahlian tidaklah sama dengan performance.

Seseorang yang masih belum menguasai pekerjaannya tetaplah bisa memperlajari dari awal terutama setelah melalui masa promosi dan tidak bisa dinilai sebagai poor performance. Namun hasilnya sebaiknya melebihi dari harapan tersebut. Karyawan yang melebihi dari yang diharapkan tersebut sebaiknya dipertahankan dan dipacu untuk bergerak melampaui level selanjutnya. Jika tidak dilakukan akan menyebabkan karyawan menjadi stagnan & tidak termotivasi serta mulai mencari tantangan baru di tempat lainnya. Program ini harus dijalankan secara berkesinambungan.

Secara hukum, praktek penggajian harus konsisten, tidak diskriminatif, & sewenang-wenang. Namun filosofi penggajian dapat diberlakukan:

- Sistem penggajian untuk posisi yang "sulit diisi" perlu diberlakukan secara progresif
- Konsistensi untuk meniadakan labour dispute. Standarisasi perlu dilakukan agar dikemudian hari tidak terjadi permasalahan dengan karyawan yang baru masuk dengan karyawan yang sudah lama.

Beberapa kasus yang bermula hanya berasal dari ketidak-konsistensian ini mengakibatkan terjadinya proses hukum dan hal ini dibiarkan berlarut-larut. Kasus ini dapat dibenahi namun membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Jika perusahaan memiliki biaya, maka sebaiknya dilakukan langkah untuk "*Lay People Off* atau *Freeze Salary*".

- h. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja, bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, akan tetapi diakui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja karyawan. Jika karyawan merasa bahwa usahanya dihargai dan organisasi menerapkan sistim kompensasi yang baik, maka umumnya karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kompensasi dan motivasi kerja serta kinerja pegawai. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang tinggi pula.

Imbalan atau kompensasi akan memotivasi prestasi, mengurangi perputaran tenaga kerja, mengurangi kemangkiran dan menarik pencari kerja yang berkualitas ke dalam organisasi. Oleh karenanya imbalan dapat dipakai sebagai dorongan atau motivasi pada suatu tingkat

perilaku dan prestasi, dan dorongan pemilihan organisasi sebagai tempat bekerja.

### 3. Perusahaan Swasta

Pengertian Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi, baik barang dan jasa, serta tempat berkumpulnya semua faktor produksi. Perusahaan juga dapat didefinisikan sebagai suatu lembaga dalam bentuk organisasi yang dioperasikan dengan tujuan untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan motif atau insentif keuntungan. Pengertian perusahaan dapat kita temukan pada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan (Undang-Undang Wajib Daftar Perusahaan).

Menurut Abdul Kadir Muhammad, pengertian perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi.

Berdasarkan tinjauan hukum, istilah “Perusahaan” mengacu pada badan hukum dan pembuatan badan usaha dalam menjalankan usahanya.

Menurut Murti Sumarni, definisi perusahaan adalah sebuah unit kegiatan produksi yang mengolah sumber daya ekonomi untuk memproduksi barang dan jasa bagi masyarakat dengan tujuan menyediakan kebutuhan masyarakat dan mendapatkan keuntungan.

Menurut Much Nurachmad, pengertian perusahaan adalah semua bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pegawai dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perusahaan swasta atau perusahaan tertutup adalah sebuah perusahaan bisnis yang dimiliki oleh organisasi non-pemerintah atau sekelompok kecil pemegang saham atau anggota-anggota perusahaan yang tidak menawarkan atau memperdagangkan stok (saham) perusahaannya kepada masyarakat umum melalui pasar saham, tetapi saham perusahaan ditawarkan, dimiliki dan diperdagangkan atau dibursakan secara swasta.



#### 4. Tenaga Kerja

Secara umum Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja.

Menurut UU Pokok Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 1969, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam hubungan ini maka pembinaan tenaga kerja merupakan peningkatan kemampuan efektivitas tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut Dr.A.Hamzah SH, tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

Menurut A.Hamzah, tenaga kerja adalah (man power) adalah produk yang sudah atau sedang bekerja atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja: a) angkatan kerja(labour force) terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja; b) kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang

bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golonganlainlain atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan dll.

Menurut Eeng Ahman & Epi Indriani tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika ada permintaan kerja.

Menurut Suparmoko dan Icuk Ranggabawono tenaga kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia kerja dan memiliki pekerjaan, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti sekolah, kuliah dan mengurus rumah tangga.

5. Kontrak kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat secara lisan dan/atau tulisan antara pekerja dan pemberi kerja, baik dalam waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu, dimana di dalam kontrak tersebut berisi syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban setiap pihak.

Sesuai dengan peraturan Undang-undang Pasal 54 No. 13 tahun 2003, sekurang-kurangnya harus memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha.
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh.
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan.
- d. Tempat pekerjaan.
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran.
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja/buruh.
- g. Awal mula dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat serta ditandatangani para pihak dalam perjanjian kerja.

Kesahan Sebuah Kontrak Kerja, Sah atau tidaknya sebuah kontrak kerja harus disesuaikan dengan hukum dan peraturan yang berlaku di Indonesia yang diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata dimana, supaya terjadi persetujuan yang sah, terdapat 4 syarat yang harus dipenuhi, yaitu:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

- b. Cakap untuk membuat suatu perjanjian
- c. Mengenai suatu hal.(objek perjanjian harus terang dan jelas,dapat ditentukan baik jenis maupun jumlah)
- d. Suatu sebab yang halal.(objek yang diperjanjikan tidak dilarang atau diperbolehkan oleh hukum)

Adapun unsur-unsur dari perjanjian yaitu :

- a. Ada pihak-pihak (subjek), sedikitnya dua pihak. Pihak subjek dalam perjanjian adalah para pihak yang terikat dengan diadakannya suatu perjanjian. Subjek perjanjian dapat berupa orang atau badan hukum. Syarat menjadi subjek adalah harus mampu atau berwenang melakukan perbuatan hukum.
- b. Ada persetujuan antara pihak-pihak yang bersifat tetap. Unsur yang penting dalam perjanjian adalah adanya persetujuan (kesepakatan) antara pihak. Sifat persetujuan dalam suatu perjanjian di sini haruslah tetap, bukan sekedar berunding. Persetujuan itu di tunjukan dengan penerimaan tanpa syarat atas suatu tawaran,
- c. Ada tujuan yang akan dicapai. Tujuan mengadakan perjanjian terutama untuk memenuhi kebutuhan para pihak itu, kebutuhan dimana hanya dapat dipenuhi jika mengadakan perjanjian dengan pihak lain. Tujuan itu sifatnya tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan tidak dilarang oleh Undang-Undang.
- d. Ada prestasi yang akan dilaksanakan. Prestasi merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh para pihak sesuai dengan syarat-syarat perjanjian.
- e. Ada bentuk tertentu, lisan atau tulisan. Bentuk perjanjian perlu ditentukan, karena ada ketentuan Undang-Undang bahwa hanya dengan bentuk tertentu suatu perjanjian mempunyai kekuatan mengikat dan kekuatan terbukti. Bentuk tertentu biasanya berupa akta.
- f. Ada syarat-syarat tertentu sebagai isi perjanjian, Syarat-syarat tersebut biasanya terdiri dari syarat pokok yang akan menimbulkan hak dan kewajiban pokok.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Tinjauan tentang Ketenagakerjaan**

Pengertian Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dalam pasal 1 ayat 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-04/MEN/1994 pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan social tenaga kerja karena adanya pentahapan kepesertaan.

#### **a. Perlindungan Tenaga Kerja**

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan

masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan 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.

Salah satu syarat untuk keberhasilan pembangunan nasional adalah kualitas manusia Indonesia yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, sebaliknya jaminan hidup tidak dapat tercapai apabila manusia tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya.

Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang melindungi, memberi rasa aman, tentram dan tertib untuk mencapai perdamaian dan keadilan setiap orang. Hukum seyogyanya memberikan keadilan, karena keadilan itulah tujuan dari hukum.

Perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja harus merupakan kebijaksanaan pokok yang sifatnya menyeluruh di semua sektor. Dalam hubungan ini program-program pembangunan sektoral maupun regional perlu senantiasa mengusahakan terciptanya perluasan kesempatan kerja sebanyak mungkin dengan imbalan jasa yang sepadan. Dengan jalan demikian maka disamping peningkatan produksi sekaligus dapat dicapai pemerataan hasil pembangunan, karena adanya perluasan partisipasi masyarakat secara aktif di dalam pembangunan.

Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan banyak peluang bagi angkatan kerja pria maupun wanita. Sebagian besar lapangan kerja di perusahaan pada tingkat organisasi yang rendah yang tidak membutuhkan keterampilan yang khusus lebih banyak memberi peluang bagi tenaga kerja wanita. Tuntutan ekonomi yang mendesak

dan berkurangnya peluang serta penghasilan di bidang pertanian yang tidak memberikan suatu hasil yang tepat dan rutin, dan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja wanita. Tidak hanya pada tenaga kerja wanita yang sudah dewasa yang sudah dapat digolongkan pada angkatan kerja tetapi sering juga wanita yang belum dewasa yang sayaknyanya masih harus belajar di bangku sekolah.

Masalah tenaga kerja saat ini terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius pada masa perkembangan tersebut pergeseran nilai dan tata kehidupan akan banyak terjadi. Pergeseran dimaksud tidak jarang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menghadapi pergeseran nilai dan tata kehidupan para pelaku industri dan perdagangan, pengawasan ketenagakerjaan dituntut untuk mampu mengambil langkah-langkah antisipatif serta mampu menampung segala perkembangan yang terjadi.

Oleh karena itu penyempurnaan terhadap sistem pengawasan ketenagakerjaan harus terus dilakukan agar peraturan perundang-undangan dapat dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku industri dan perdagangan. Dengan demikian pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu sistem mengemban misi dan fungsi agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat ditegakkan. Penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan/keserasian hubungan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan kerja dapat terjamin.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan buruh maupun majikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan buruh diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 67-101 meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan. Dengan demikian, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban bagi para tenaga kerja maupun para pengusaha di dalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi.

Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya undang-undang ketenagakerjaan yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh yang akan berimbas terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia. Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia atau penerah tenaga kerja.<sup>7</sup> Menurut Jehani, merupakan bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan tersebut.<sup>8</sup> Menurut Tunggal, penyedia tenaga kontrak adalah pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis

---

<sup>7</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 177

<sup>8</sup> Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008, hlm. 3

kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.<sup>9</sup>

Dalam bidang manajemen penyedia tenaga kerja diberikan pengertian pendelegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar (perusahaan penyedia jasa). Penyedia jasa awalnya merupakan istilah dalam dunia bisnis untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja suatu perusahaan dengan mendatangkan dari luar perusahaan.<sup>10</sup> Adapun yang dimaksud dengan hubungan kerja berdasarkan sistem pihak ketiga adalah adanya pekerja atau buruh yang dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja tetapi oleh perusahaan lain yang merupakan perusahaan pengarah tenaga kerja.<sup>11</sup>

Dari uraian tentang sistem tenaga kontrak tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja termaksud adalah termasuk jenis hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengiriman atau peminjaman pekerja (*uitzendverhouding*). Pada hubungan kerja demikian ditemukan adanya 3 (tiga) pihak yang terkait satu sama lain, yaitu:

- a. Perusahaan penyedia atau pengirim tenaga kerja/pekerja (penyedia)
- b. Perusahaan pengguna tenaga kerja/pekerja (pengguna)
- c. Tenaga kerja/pekerja.

Pada hubungan segitiga tersebut kita dapat mengidentifikasi adanya 3 (tiga) hubungan:

- a. Hubungan kerja antara penyedia dan pengguna.
- b. Hubungan kerja antara pengguna dan pekerja.

---

<sup>9</sup>Chandra Soewondo, *Pengenalan dan Implementasi*, Jakarta, 2003, hlm 108

<sup>10</sup> Lalu Husni, *op.cit.*, hlm. 187

<sup>11</sup> Humalatua.Perdamaian Rajagukguk, *Peran Serta Pekereja dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-Dertermination)*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2002, hlm. 79.



c. Hubungan kerja antara penyedia dan pekerja.<sup>12</sup>

2. Hak Asasi Manusia

Hak merupakan unsur normatif yang melekat pada diri setiap manusia yang dalam penerapannya berada pada ruang lingkup hak persamaan dan hak kebebasan yang terkait dengan interaksinya antara individu atau dengan instansi. Hak juga merupakan sesuatu yang harus diperoleh. Masalah HAM adalah sesuatu hal yang sering kali dibicarakan dan dibahas terutama dalam era reformasi ini. HAM lebih dijunjung tinggi dan lebih diperhatikan dalam erareformasi dari pada era sebelum reformasi. Perlu diingat bahwa dalam hal pemenuhan hak, kita hidup tidak sendiri dan kita hidup bersosialisasi dengan orang lain. Jangan sampai kita melakukan pelanggaran HAM terhadap orang lain dalam usaha perolehan atau pemenuhan HAM pada diri kita sendiri.

Secara teoritis Hak Asasi Manusia adalah hak yang melekat pada diri manusia yang bersifat kodrati dan fundamental sebagai suatu anugerah Allah yang harus dihormati, dijaga, dan dilindungi. hakikat Hak Asasi Manusia sendiri adalah merupakan upaya menjaga keselamatan eksistensi manusia secara utuh melalui aksi keseimbangan antara kepentingan perseorangan dengan kepentingan umum. Begitu juga upaya menghormati, melindungi, dan menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia menjadi kewajiban dan tanggung jawab bersama antara individu, pemerintah (Aparatur Pemerintahan baik Sipil maupun Militer), dan negara.

Berdasarkan beberapa rumusan hak asasi manusia di atas, dapat ditarik kesimpulan tentang beberapa sisi pokok hakikat hak asasi manusia, yaitu:

- 1) HAM tidak perlu diberikan, dibeli ataupun di warisi, HAM adalah bagian dari manusia secara otomatis.

---

<sup>12</sup> *ibid.*, hlm. 218

- 2) HAM berlaku untuk semua orang tanpa memandang jenis kelamin, ras, agama, etnis, pandangan politik atau asal usul sosial, dan bangsa.
- 3) HAM tidak bisa dilanggar, tidak seorangpun mempunyai hak untuk membatasi atau melanggar hak orang lain. Orang tetap mempunyai HAM walaupun sebuah negara membuat hukum yang tidak melindungi atau melanggar HAM.

Pengertian Hak Asasi Manusia (HAM) adalah hak-hak yang telah dipunyai seseorang sejak dalam lahir. Menurut John Locke HAM adalah hak-hak yang diberikan langsung oleh Tuhan Yang Maha Pencipta sebagai hak yang kodrati. Dalam pasal 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM disebutkan bahwa “Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakekat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang, demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia”. Tercantum juga dalam UUD 1945:

- 1) Pasal 27 ayat 1 : Segala warga Negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.
- 2) Pasal 28 : Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang.
- 3) Pasal 29 ayat 2 : Negara menjamin kemerdekaan tiap tiap penduduk untuk memeluk agamanya masing masing dan untuk beribadah menurut agama dan kepercayaannya itu.
- 4) Pasal 30 ayat 1 : Tiap-tiap warga Negara berhak dan wajib ikut serta dalam usaha pertahanan dan keamanan Negara.
- 5) Pasal 31 ayat 1 : Setiap warga Negara berhak mendapat Pendidikan

Ruang lingkup HAM meliputi:

- 1) Hak pribadi: hak-hak persamaan hidup, kebebasan, keamanan, dan lain-lain;
- 2) Hak milik pribadi dan kelompok sosial tempat seseorang berada;
- 3) Kebebasan sipil dan politik untuk dapat ikut serta dalam pemerintahan, serta
- 4) Hak-hak berkenaan dengan masalah ekonomi dan sosial.

Hakikat Hak Asasi Manusia sendiri adalah merupakan upaya menjaga keselamatan eksistensi manusia secara utuh melalui aksi keseimbangan antara kepentingan perseorangan dengan kepentingan umum. Begitu juga upaya menghormati, melindungi, dan menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia menjadi kewajiban dan tanggung jawab bersama antara individu, pemerintah (Aparatur Pemerintahan baik Sipil maupun Militer), dan negara. Berdasarkan beberapa rumusan hak asasi manusia di atas, dapat ditarik kesimpulan tentang beberapa sisi pokok hakikat hak asasi manusia, yaitu:

- 1) HAM tidak perlu diberikan, dibeli ataupun di warisi, HAM adalah bagian dari manusia secara otomatis.
- 2) HAM berlaku untuk semua orang tanpa memandang jenis kelamin, ras, agama, etnis, pandangan politik atau asal usul sosial, dan bangsa.
- 3) HAM tidak bisa dilanggar, tidak seorangpun mempunyai hak untuk membatasi atau melanggar hak orang lain. Orang tetap mempunyai HAM walaupun sebuah negara membuat hukum yang tidak melindungi atau melanggar HAM.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Metode adalah cara kerja yang mempunyai sistem dalam memudahkan pelaksanaan dari suatu kegiatan untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Penelitian adalah terjemahan dari kata Inggris “*research*”. *Research* itu sendiri berasal dari kata *re*, yang berarti (kembali) dan *research* yang berarti (mencari). Dengan demikian, arti sebenarnya dari *research* atau riset adalah mencari kembali.<sup>13</sup>

Metode Penelitian adalah Cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis.

1. Rasional : Penelitian dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal shg terjangkau oleh penalaran manusia
2. Empiris : cara yang digunakan dapat diamati dengan indera manusia
3. Sistematis: proses penelitian menggunakan langkah-langkah yang bersifat logis

Penelitian hukum pada dasarnya merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya.

lebih dalam sesuatu yang ada. Menguji kebenaran dilakukan jika apa yang sudah ada masih atau menjadi diragukan kebenarannya”.<sup>14</sup>

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis. Menurut Ronny Hanitijo Soemitro, yuridis sosiologis adalah mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan yang mempola.<sup>15</sup> Penelitian

---

<sup>13</sup> Hadari Nawawi, *Penelitian Terapan*, Gajah Mada Universitas Perss, Yogyakarta, 1995, hlm 9.

<sup>14</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum*, Graha Indonesia Jakarta, 1983, hlm 15.

<sup>15</sup> *Ibid.*, hlm 17.

hukum yang sosilogis dipersamakan dengan penelitian hukum empiris.<sup>16</sup> Dalam kaitanya penelitian ini, selain penulis melakukan penelitian secara mendalam terhadap asas-asas hukum, penulis juga melakukan pengamatan langsung kelapangan terhadap hal-hal yang berkaitan dengan perlindungan upah kerja bagi tenaga kerja kontrak pada perusahaan swasta.

## 2. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah bersifat deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran seteliti mungkin mengenai manusia, keadaan dan gejala lainnya,<sup>17</sup> atau penelitian untuk memecahkan masalah yang ada pada masa sekarang (masalah aktual) dengan mengumpulkan data, menyusun, menganalisis dan mengklarifikasi.<sup>18</sup> Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk melukiskan tentang sesuatu hal di daerah tertentu dan pada saat tertentu.<sup>19</sup>

Deskriptif karena penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran secara rinci, sistematis dan menyeluruh mengenai segala hal yang berhubungan dengan perlindungan upah kerja bagi tenaga kerja kontrak pada perusahaan swasta.

Istilah analisis mengandung makna mengelompokkan, menghubungkan dan membandingkan aspek-aspek hukum yang berkaitan perlindungan upah kerja bagi tenaga kerja kontrak pada perusahaan swasta, kemudian dari hasil analisis penelitian ini diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang telah dirumuskan.

## 3. Teknik Penentuan Sample

---

<sup>16</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Graha Indonesia, Jakarta, 1994, hlm 35.

<sup>17</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Jilid I, Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta, 1984, hlm 19.

<sup>18</sup> Soenarjo, *Metode Riset I*, Universitas Negeri Sebelas Maret, Surakarta, 1985, hlm 8.

<sup>19</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Perss, Jakarta, 1988, hlm 35.

Penentuan sampel merupakan suatu proses dalam memilih suatu bagian yang representatif dari seluruh populasi.<sup>20</sup> Populasi adalah seluruh objek atau seluruh gejala atau seluruh unit yang akan diteliti, atau dapat dikatakan populasi merupakan jumlah manusia yang mempunyai karakteristik yang sama.

Mengingat luasnya populasi yang diteliti, maka untuk memfokuskan hasil penelitian digunakan pengambilan metode sampel. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non random sampling*, yaitu merupakan cara pengambilan sampel secara tidak acak dimana masing - masing anggota tidak memiliki peluang yang sama untuk terpilih anggota sampel. Ada intervensi tertentu menyesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan penelitian.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang akurat guna memecahkan permasalahan yang ada maka diperlukan data primer dan data skunder.

##### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data. Data ini diperoleh dengan mengadakan interviw atau wawancara. Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.<sup>21</sup>

Wawancara itu sendiri ada berbagai macam, yakni wawancara bebas, wawancara terpimpin dan wawancara bebas terpimpin. Wawancara dilakukan menggunakan responden yang diambil dengan cara non random sampling. Model wawancara yang digunakan adalah bebas terpimpin, maksudnya dengan kebebasan yang ada diharapkan agar

---

<sup>20</sup> Ronny Hanitijo Soemitro. *Op cit*, hlm 9.

<sup>21</sup> Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001, hlm 81.

wawancara dapat berjalan luwes, akan tetapi kebebasan tersebut masih terkendali sehingga jalannya wawancara dapat efektif dan efisien.

Wawancara adalah tehnik mengumpulkan data dengan cara melakukan suatu wawancara langsung dengan seorang informan yang dapat dipercaya dan dapat membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Wawancara ini dilakukan penulis di beberapa tempat yakni PT SUI , PT HOP LUN INDONESIA, PT YAKUT INDONESIA PERSADA

#### d. Data Skunder

Guna mendapatkan data teoritis mengenai penyusunan skripsi ini, maka penulis mempergunakan data sekunder dengan pengumpulan data yang dilakukan dengan studi atau penelitian kepustakaan yaitu dengan mempelajari peraturan-peraturan, dokumen-dokumen maupun buku-buku yang ada kaitannya dengan permasalahan yang telah dirumuskan, dan doktrin atau para pendapat para sarjana.<sup>22</sup> Data sekunder ini terdiri dari bahan hukum primer dan hukum sekunder .

- 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan – bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah bahan hukum primer yang berupa :
  - a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
  - b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
  - c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan
  - d) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE/07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokkan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah

---

<sup>22</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Op. Cit.*, hlm 52.

2) Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer sehingga dapat membantu mengalisis dan memahami bahan hukum primer, misalnya hasil penelitian berupa interviw atau wawancara, hasil karya ilmiah para sarjana, artikel, buku-buku yang berhubungan erat dengan pokok permasalahan dalam penelitian ini.

#### 5. Teknik Pengolahan dan Penyajian data

Data yang telah terkumpul melalui kegiatan pengumpulan data belum memberikan arti apa-apa bagi tujuan penelitian. Penelitian belum dapat ditarik kesimpulan bagi tujuan penelitiannya sebab data itu masih merupakan bahan mentah, sehingga diperlukan usaha untuk mengolahnya. Proses pengolahan data kegiatan antara lain seperti editing.<sup>23</sup>

Ada pun proses yang dilakukan adalah dengan memeriksa, meneliti data yang diperoleh untuk menjamin apakah data dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan kenyataan. Setelah data diolah maka selanjutnya disajikan dalam bentuk uraian kalimat yang sistematis dan mudah dipahami. Pada bagian data yang kuantitatif, disajikan dalam bentuk tabel.

#### 6. Teknik analisis data

Langkah terakhir dalam penelitian ini menggunakan diskriptif analisis Analisis ini diartikan sebagai proses pembahasan hasil penelitian dan berakhir dengan kesimpulan berdasarkan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini metode analisis data yang dilakukan secara kualitatif, yaitu uraian data secara bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, logis dan tidak tumpang tindih sehingga memudahkan implementasi data dan pemahaman hasil analisis.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Op. Cit.*, hlm 64.

<sup>24</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hlm 127.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

Hasil wawancara dengan Bu Watini sebagai HRD PT SUI Penelitian keadaan perusahaan dengan kode pendaftaran 50552.14111.20181009.0-001, nama Perusahaan PT. Sahabat Unggul International (PT. SUI) yang berada di Jl. Raya Klepu KM 2,5 RT.7 RW.1 Klepu Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang yang bergerak dibidang usaha industry pakaian jadi atau konveksi dari tekstil, perusahaan tersebut dimiliki oleh Bpk Arifin Susilo Adiasa yang bertempat tinggal di Jl. A. Yani Semarang, perusahaan tersebut didirikan pada tanggal 02 April 2013 dengan No Akte Pendirian AHU-AH.01.01-114042.

Fasilitas Perusahaan yang diberikan untuk pegawai untuk keselamatan dan kesehatan yaitu Peralatan perlindungan, Pelayanan kesehatan, Ruang PK3, Penyelenggaraan makanan, peralatan perlindungan, Kotak P3K sedangkan untuk fasilitas kesejahteraan yaitu Keluarga berencana, Fasilitas ibadah, Koperasi, kantin atau catering, Fasilitas laktasi, Fasilitas rekreasi, Ruang merokok.

Pembayaran upah terendah 2. 055.000 - 10.000.000 sesuai posisi kerja untuk BPJS Ketenagakerjaan Program Jaminan Sosial, Program JKK, Program JHT, Program JKM, Program JP, Program Jaminan Kesehatan, adapun jumlah karyawan sesuai posisi jabatan staff 5 Orang, non produksi 15 Orang, produksi 180 Orang dari ijazah SD sampai D1, laki-laki 30 dan perempuan 170

Untuk penetapan pengupahan pada PT SUI ada pada bab ketiga pasal 9 Sistem Pengupahan

- a. sistem pengupahan yang diberikan di PT. SUI adalah SISTEM PENGUPAHAN BERSIH dalam bentuk uang (Clean Wages) tanpa ada satupun bentuk natural.

- b. struktur upah atau gaji bagi karyawan diatur tersendiri dalam ketentuan pengusaha mengenai upah, yang terdiri dari komponen-komponen sebagai berikut :
  - 1) upah pokok
  - 2) tunjangan tetap
  - 3) tunjangan tidak tetap
- c. pengusaha, berdasarkan penetapan pemerintah mengenai Upah Minimum Kabupaten (UMK), memberikan kenaikan upah atau gaji kepada seluruh karyawan.
- d. pengusaha, berdasarkan kemampuan perusahaan, akan memberikan Kenaikan upah atau gaji di luar ketentuan ayat (3) pasal ini, kepada karyawan dengan mempertimbangkan perubahan index harga konsumen dan keistimewaan prestasi karyawan, sekurang-kurangnya sekali dalam setahun.
- e. dalam kondisi abnormal, pengusaha dapat menanggihkan ketentuan pada ayat (3) pasal ini, sesuai undang-undang yang berlaku.

Terhadap upah atau gaji yang diberikan, pengusaha berwenang mengadakan pemotongan, atas dasar kesepakatan bersama, dan atau hal-hal yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Upah merupakan salah satu elemen penting dalam hubungan industrial yang menyangkut pemenuhan hak pekerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 melindungi hak setiap pekerja memperoleh penghasilan untuk kehidupan yang layak, sehingga pemerintah menetapkan upah minimum yang didasarkan pada kebutuhan hidup layak di setiap daerah. Selain upah minimum, pemerintah juga mengatur hal-hal terkait, termasuk upah lembur, upah tak masuk kerja karena berhalangan, upah tak masuk kerja karena kegiatan lain, upah karena hak istirahat, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala upah proporsional, upah pesangon, upah untuk perhitungan PPh 21. Upah minimum bisa terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah dan upah minimum berdasarkan sektor di wilayah kota/kabupaten atau provinsi. Upah minimum juga ditetapkan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi setempat.

Tidak mengupah pekerja di bawah upah minimum, karena bisa dikenai ancaman pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun serta denda paling sedikit Rp 100 juta dan paling banyak Rp 400 juta. Seandainya perusahaan belum mampu membayar upah minimum, UU Ketenagakerjaan memperbolehkan perusahaan melakukan penangguhan seperti yang diatur di Kepmenakertrans KEP 231/MEN/2003. Penangguhan diberikan untuk kurun waktu tertentu. Setelah itu, perusahaan wajib membayar pekerja sesuai upah minimum yang berlaku saat itu. Berdasar putusan Mahkamah Konstitusi No. 72/PUU-XIII/2015, pengusaha yang melakukan penangguhan wajib membayar selisih (kekurangan) upah selama masa penangguhan sesuai besaran upah minimum.

Pemberian upah karyawan ini telah diatur dalam Undang-Undang resmi. Dalam PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan disebutkan bahwa kebijakan pengupahan diarahkan untuk mencapai penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi para pekerja atau buruh. Penghasilan layak yang dimaksud dari peraturan ini adalah jumlah penerimaan pendapatan pekerja atau buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja atau buruh dan keluarganya secara wajar. Kebijakan penghasilan layak yang dimaksud dari PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ini diberikan dalam bentuk Upah dan Pendapatan non Upah. Adapun kebijakan pengupahan tersebut yang meliputi:

- a. Upah minimum
- b. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- c. Bentuk dan cara pembayaran Upah
- d. Upah kerja lembur
- e. Denda dan potongan Upah
- f. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- g. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- h. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional

- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Perhitungan pajak penghasilan

Menurut PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, upah yang dimaksud terdiri atas komponen seperti upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Dalam komponen tersebut, upah pokok dan tunjangan tetap memiliki besaran upah pokok paling sedikit 75 persen dari jumlah uang pokok dan tunjangan tetap. Sedangkan, untuk pendapatan non upah yang berupa tunjangan hari raya keagamaan, menurut PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, pengusaha dapat memberikan pendapatan non upah berupa bonus, uang pengganti fasilitas kerja, dan atau uang servis pada usaha tertentu. Dalam PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ini juga menegaskan bahwa tunjangan hari raya keagamaan wajib diberikan oleh pengusaha kepada para pekerja atau buruh, dan dibayarkan paling lambat 7 hari sebelum hari raya keagamaan. Upah dapat ditetapkan berdasarkan satuan waktu atau satuan hasil. Upah berdasarkan satuan waktu yang dimaksud dalam peraturan ini ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan. Dalam upah yang ditetapkan secara harian, perhitungan upah sehari adalah sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25 atau;
- b. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21.

Penetapan besarnya upah berdasarkan waktu ini juga sudah disusun melalui Pasal 14 ayat (1, 2) PP nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan . Struktur dan skala upah yang dimaksud menurut PP ini wajib diberitahukan kepada seluruh pekerja/buruh, dan harus dilampirkan oleh perusahaan pada saat permohonan pengesahan dan pembaruan peraturan perusahaan, atau pada saat pendaftaran, perpanjangan, dan pembaharuan perjanjian kerja sama.

Upah berdasarkan satuan hasil dalam PP nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, penetapan upah berdasarkan satuan hasil disesuaikan dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati antara pengusaha dan pekerja atau buruh.

Penetapan upah sebulan berdasarkan satuan hasil sudah ditentukan ke dalam ketentuan dengan upah rata-rata tiga bulan terakhir yang diterima oleh pekerja/buruh berdasarkan Pasal 16 dari PP ini. Menurut PP ini pula, pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah dijanjikan antara pengusaha dan pekerja atau buruh sesuai kesepakatan.

Pemberian upah karyawan ini telah diatur dalam Undang-Undang resmi. Dalam PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan disebutkan bahwa kebijakan pengupahan diarahkan untuk mencapai penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi para pekerja atau buruh. Penghasilan layak yang dimaksud dari peraturan ini adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja atau buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja atau buruh dan keluarganya secara wajar. Kebijakan penghasilan layak yang dimaksud dari PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ini diberikan dalam bentuk Upah dan Pendapatan non Upah. Adapun kebijakan pengupahan tersebut yang meliputi:

1. Upah minimum
2. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
3. Bentuk dan cara pembayaran Upah
4. Upah kerja lembur
5. Denda dan potongan Upah
6. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
7. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
8. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
9. Struktur dan skala pengupahan yang proposional
10. Upah untuk pembayaran pesangon
11. Perhitungan pajak penghasilan

Menurut PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, upah yang dimaksud terdiri atas komponen seperti upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Dalam komponen tersebut, upah pokok dan tunjangan tetap memiliki besaran upah pokok paling sedikit 75 persen dari jumlah uang pokok dan tunjangan tetap. Sedangkan, untuk pendapatan non upah yang berupa tunjangan hari raya keagamaan, menurut PP ini pengusaha dapat memberikan pendapatan non upah berupa bonus, uang pengganti fasilitas kerja, dan atau uang servis pada usaha tertentu. Dalam PP ini juga menegaskan bahwa tunjangan hari raya keagamaan wajib diberikan oleh pengusaha kepada para pekerja/buruh, dan dibayarkan paling lambat 7 hari sebelum hari raya keagamaan. Upah dapat ditetapkan berdasarkan satuan waktu atau satuan hasil.

Solusi untuk pelanggaran HAM yang berkaitan dengan hubungan kerja adalah dengan cara pengawasan ketat terhadap instansi-instansi yang ada di negara ini, perlindungan yang lebih ekstra terhadap para pekerja di negara ini, sidak yang rutin dilakukan untuk mengetahui siapa saja pegawai yang memakan gaji buta, dan sebagainya. Menurut saya hal-hal tersebut adalah solusi yang paling tepat untuk pelanggaran terhadap HAM di dalam hubungan kerja Untuk pengawasan ketat terhadap instansi-instansi di negara ini salah satunya dengan cara pengecekan rutin ke setiap instansi tersebut. Pengecekan tersebut dilakukan untuk mengetahui jika ada kejanggalan di instansi tersebut. Jika ada kejanggalan hendaknya pemerintah langsung tanggap dengan cara menelusuri kejanggalan tersebut hingga menemukan masalah ataupun pelanggaran. Karena sesuatu kejanggalan itu awal mula dari suatu pelanggaran, apalagi di sebuah instansi.

Untuk perlindungan yang lebih ekstra terhadap pekerja di negara ini dengan cara menegatkan peraturan dan memberikan hukuman yang setimpal atau seberat-beratnya bagi pelaku pelanggaran tersebut. Karena satu-satunya cara untuk memberikan efek jera ke pelaku adalah dengan cara memberikan hukuman.

Lima tahun sebelum keluar PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, sistem pengupahan sudah dikritik oleh berbagai kalangan. Para pegiat perburuhan mengaitkan problem pengupahan dengan tanggung jawab negara, karakter

industri dan kelayakan upah buruh maupun calon buruh. Masalah-masalah tersebut berkisar pada, upah minimum yang ditetapkan kerap jauh dari nilai riil kebutuhan hidup layak (KHL). Angka-angka statistik upah minimum di beberapa daerah memang memperlihatkan upah minimum setara atau lebih tinggi dari KHL. Namun, rumusan penetapan angka KHL sebenarnya merujuk pada sejumlah jenis barang yang ditetapkan pemerintah dan negosiasi di dewan pengupahan. Wajar jika dalam berbagai kesempatan para anggota serikat buruh mencibir komponen KHL karena tidak mencerminkan jenis dan kualitas barang yang dibeli sehari-hari. Seandainya upah minimum diberlakukan, upah yang diterima buruh hanya cukup menutup 60 persen kebutuhan hidup layak atau hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup selama dua minggu. Karena itu, pada kurun 2013 muncul tuntutan agar terjadi revisi komponen menjadi 80 hingga 122 komponen. Setelah upah ditetapkan, di tingkat pabrik masih terjadi kemungkinan lain, yaitu penangguhan upah. Praktik penangguhan upah pun terkadang melenceng dari prosedur. Di industri garmen praktik penangguhan seringkali diwarnai intimidasi kepada buruh atau serikat buruh agar bersedia memberikan persetujuan. Ketika kenaikan upah minimum diberlakukan seringkali diikuti dengan penghilangan beberapa tunjangan yang telah diterima sebelumnya.

Kaum buruh menyadari betul situasi-situasi di atas. Mereka menyadari pula bahwa upah minimum pun menjadi tolak ukur perhitungan jenis-jenis upah lainnya, seperti upah lembur, pesangon, dan pembayaran tunjangan lainnya. Seyogyanya mereka berpartisipasi dalam hiruk-pikuk penentuan upah minimum. bagi buruh di bawah mandor atau supervisor, upah minimum seringkali menjadi upah maksimum. Upah minimum maupun jenis pengupahan lainnya sama-sama bergantung pada hasil negosiasi. Di sini terdapat dua persoalan, yakni masa kerja buruh yang tidak diperhitungkan sebagai upah. Misalnya, di beberapa perusahaan di Kabupaten Bekasi, buruh-buruh yang bekerja di bagian *finishing* di bawah operator tidak mendapatkan tunjangan masa kerja dan tunjangan jabatan meski masa kerjanya belasan tahun.

Persoalan lainnya, karena ikatan kerja buruh bersifat kontrak jangka pendek bertahun-tahun maka masa kerjanya selalu di bawah satu tahun. Karena cukup menguntungkan dalam membayar upah jenis hubungan kerja ini seolah dilanggengkan. Jenis-jenis hubungan kerja yang memangkas masa kerja ini semakin lumrah dipraktikkan di berbagai sektor dan jenis industry. Dalam konteks hubungan kerja itu pula Keputusan Menteri Nomor 49 Tahun 2004 tentang Struktur Skala Upah sulit diterapkan. Kebersediaan perusahaan untuk membuka laporan keuangan, kemampuan negosiasi serikat buruh untuk mendorong struktur skala upah terasa sulit dibayangkan bagi buruh-buruh yang berada dalam hubungan kerja yang tidak menentu. Kebersediaan perusahaan untuk membuka laporan keuangan perusahaan dan bernegosiasi sangat bergantung pada daya paksa negara atau serikat buruh. Pujian berlebihan terhadap PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dengan menawarkan struktur skala upah justru memperlihatkan lepasnya perlindungan negara untuk memastikan pendapatan buruh yang stabil.

Di Indonesia upah minimum menjadi satu-satunya tumpuan pendapatan. Dengan upah minimum itulah berbagai keperluan hidup ditanggung. Para buruh harus berhemat dengan sejumlah komoditas yang mengalami kenaikan rutin sebanyak dua kali dalam setahun, yaitu di awal tahun dan menjelang hari raya Idul Fitri. Harga beberapa komoditas pun akan mengalami kenaikan menjelang libur dan masuk sekolah atau ketika terjadi kenaikan harga dasar listrik dan bahan bakar minyak.

Kebijakan pengupahan bersifat pukul rata kepada semua jenis usaha formal dengan modal negeri maupun luar negeri. Ketika upah minimum ditetapkan, seluruh usaha formal wajib menjalankan ketentuan tersebut. Ketentuan penanguhan upah minimum yang amat sulit dilaksanakan hanya dapat dipenuhi oleh perusahaan-perusahaan formal besar. Berbeda dengan India yang mengatur sistem pengupahan untuk kategori jenis perusahaan yang berbeda, Indonesia menyamaratakan jenis-jenis industri agar patuh satu sistem pengupahan. Prinsip penyamarataan tersebut berlaku pula dalam soal bantuan permesinan dan modal



untuk dunia usaha. Hasilnya adalah usaha-usaha dalam negeri dengan pasar lokal kian tergusur oleh perusahaan-perusahaan besar dengan modal asing.

Kontrak kerja merupakan catatan komitmen hak dan kewajiban kedua belah pihak, baik itu perusahaan selaku pemberi kerja dan juga calon pekerja. Pembayaran upah sesuai standar minimum merupakan implementasi perlindungan HAM pekerja. Penetapan standar upah minimum wilayah ditetapkan melalui peraturan daerah di tingkat provinsi dan juga dapat melalui peraturan di tingkat kabupaten/kota. Pasal 38 ayat (4) Undang-Undang No 39 Tahun 1999 tentang HAM menjamin hak pekerja untuk memperoleh kesejahteraan, yang bunyinya, "Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Upah minimum tidak sama dengan upah pokok menurut Pasal 1 Ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Namun, dalam menetapkan besarnya upah, Anda tidak boleh membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah.

Upah minimum adalah standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada karyawan di lingkungan kerjanya sedangkan upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada karyawan menurut tingkat atau jenis pekerjaan. "Dalam hal komponen **upah** terdiri dari **upah pokok** dan tunjangan tetap maka besarnya **upah pokok** sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah **upah pokok** dan tunjangan tetap."

Karena pemenuhan kebutuhan yang layak ini berbeda-beda di setiap provinsi, maka disebut Upah Minimum Provinsi (UMP). UMP ditentukan oleh Gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan

Provinsi yang terdiri dari pengusaha, pemerintah, serikat pekerja/buruh, perguruan tinggi, dan pakar.

Perlu diketahui bahwa UMP tidak sama dengan upah pokok. UMP adalah upah pokok yang ditambah dengan tunjangan tetap. Jadi, tunjangan tidak tetap tidak termasuk dalam komponen UMP. Jumlah upah pokok minimal harus sebesar 75% dari jumlah UMP.

a. Komponen Dasar Upah Karyawan

Komponen upah diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE/07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah. Berikut adalah komponen-komponen upah tersebut:

Upah pokok yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada karyawan menurut jenis pekerjaan yang jumlahnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

Tunjangan tetap adalah pembayaran teratur yang berkaitan dengan pekerjaan, diberikan kepada karyawan dan keluarganya, serta dibayarkan bersamaan dengan upah pokok. Contohnya seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan kematian, tunjangan perumahan dan lain-lain.

Tunjangan tidak tetap yaitu pembayaran yang secara langsung atau tidak berkaitan dengan karyawan dan diberikan secara tidak tetap untuk karyawan dan keluarganya, dibayarkan pada waktu yang berbeda dari upah pokok. Contohnya seperti tunjangan transport yang didasarkan pada kehadiran.

b. Jenis Pemotongan Gaji yang Bisa Dilakukan Perusahaan

Dalam pemberian upah karyawan, ada pemotongan yang harus dilakukan oleh perusahaan. Jadi, nantinya karyawan akan mendapatkan upah kotor, yakni upah pokok dan tunjangan tetap yang telah mengalami pemotongan. Berikut adalah jenis-jenis pemotongan tersebut:

1) Pajak penghasilan

- 2) Pembayaran iuran jaminan sosial (asuransi kesehatan, jaminan pensiun, dan lain-lain)
- 3) Pemotongan lainnya (pemotongan upah karena karyawan absen tanpa alasan jelas, pemotongan upah karena karyawan melakukan pelanggaran, pemotongan upah karena karyawan harus membayar cicilan).

Hasil wawancara dengan Kuntariatun pegawai tetap PT. Hop Lun Indonesia yang berlokasi di dusun Kemas RT 009 RW 005 Desa Klepu Kec. Pringapus Kabupaten Semarang, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Industri Garment dan eksportir pakaian dalam wanita serta pakaian renang dengan kantor pusat di Hong Kong dan operasional di wilayah Eropa, Amerika Serikat, Cina serta Bangladesh. Kami memiliki tenaga ahli di bidangnya yang bertujuan untuk menjaga kualitas yang standar internasional dan meningkatkan produktivitas kerja yang maksimal.

visi dan misi, adapun kebiasaan yang kami lakukan di perusahaan kami yaitu secara terus menerus akan melakukan perbaikan dan menciptakan ide-ide terbaru dalam proses bisnis kami. Tentunya dengan pelayanan oleh tenaga profesional kami selalu memberikan solusi dan kontribusi dengan nyaman dan kepuasan customer, kami sangat berpengalaman dibidangnya karena sudah menjalani masa training secara visi dan misi perusahaan kedepan untuk lebih baik.

Fasilitas dan Benefit yang diperoleh :Gaji sesuai UMK yang Berlaku dan sesuai posisi dari masing yang tempati jadi untuk gaji berdasarkan jabatan, 5 Hari Kerja, Status Karyawan Tetap (Karyawan yang memiliki pengalaman dan non pengalaman di rekrut menjadi karyawan tetap), Bonus produksi, Tunjangan skill atau kemampuan, Makan gratis, BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan lengkap, Disediakan Training Center(Pelatihan Pengembangan Keterampilan), Lingkungan kerja yang bersih dan sehat, Fasilitas olahraga, hiburan, karaoke, kesehatan gratis, Kegiatan rutin yang menarik

Hasil wawancara dengan Elhafia Izzani Center Koordinator PT YAKULT INDONESIA PERSADA Merupakan perusahaan minuman kesehatan yang

berasal dari Jepang. Di Jepang sejak tahun 1935 dan di Indonesia sejak tahun 1991.

Sistem distribusi yakult ada 2 yaitu :

1. Departemen Yakult Lady, mengirimkan yakult ke konsumen langsung, contoh: rumah sekolah, kantor, ruko, pasar dan toko toko kecil.
2. Departemen Derec Sales, mengirimkan yakult hanya ke toko toko besar seperti indomart, alfamart, swalayan dll

Untuk departemen Yakult Lady khususnya di cabang Kudus ada 9 center diantaranya: center Kudus, center Mlati, center Muria, center Kaliwungu, center Kalinyamatan, center Jepara, center Purwodadi, DP 02 Kudus, dan DP01 Kudus. Total anggota pegawai dan non pegawai sejumlah 110 orang. Dengan jumlah karyawan 25 orang dan non pegawai atau agen bebas yg biasa di sebut Yakult Lady 85 orang. Yakult Lady adalah wanita dewasa yang bertugas mengantarkan yakult ke konsumen langsung. Yakult Lady tersebar di beberapa center, contoh center Jepara jumlah total Yakult Lady 15 orang dan kyawan ada 2 orang. Dua karyawan tersebut merupakan pegawai tetap di PT Yakult Indonesia Persada diantaranya 1 administrasi atau ceko yang satu staff yang bertugas untuk merekrut calon Yakult lady yang berkualitas dan layak.

Tahapan untuk mencari calon Yakult Lady:

1. Survey; Dilakukan selama 1 minggu untuk menghitung jumlah rumah, kantor, sekolah, ruko.
2. Uji coba; Dilakukan selama 2 minggu yang bertujuan untuk apakah area tersebut layak atau tidak untuk seorang Yakult Lady
3. Rekrut; Dilakukan selama 2 minggu yang bertujuan untuk mencari calon Yakult Lady yang layak untuk area tersebut dan diwajibkan mencari wanita yang rumahnya diareanya sendiri
4. Pembinaan; Dilakukan selama 4 minggu yang bertujuan untuk membimbing dan mengajari Yakult Lady agar Yakult lady tersebut bias bertahan bekerja di yakult lama.

- a. Minggu pertama: staff mengajarkan cara untuk menjual yakult ke pelanggan
- b. Minggu kedua: staff memperkenalkan kepada pelanggan bahwa ibu ini yang akan menjual yakult di area ini
- c. Minggu ketiga: Yakult Lady didepan staff mendampingi di belakang
- d. Minggu keempat: Yakult lady yang aktif dan staff hanya mengawasi dari jauh

System gaji Yakult Lady gaji Yakult lady di transfer setiap sebulan sekali yaitu 3 hari kerja pada awal bulan. Dihitung tergantung botol yang terjual jadi Yakult lady apabila tidak jualan atau botol yang terjual selama 1 bulan hanya sedikit maka gaji yakult lady juga berpengaruh. Yakult lady mempunyai 4 gaji yaitu :

1. Bulanan: total botol terjual di kalikan dengan pengali yang sudah ditentukan perusahaan sesuai rata rata perbulan.
2. Kerajinan: total botol yang terjual dikalikan Rp.60,- dengan syarat Yakult lady tidak boleh absen selama 1 bulan, dan apabila absen 1 hari perkalian kerajinan menjadi Rp.40,-, absen 2 hari perkalian menjadi Rp.20,- dan yakult lady absen 3 kali atau lebih maka yakult lady tersebut tidak berhak mendapatkan uang kerajinan
3. Harian: Yakult Lady mendapatkan untung Rp.60,- setiap botolnya
4. Tahunan: yang biasa disebut rabat tahunan didapat dengan cara total botol selama 1 tahun dikalikan dengan Rp.18,- untuk Yakult Lady yang masa kerja kurang dari 1 tahun dan Rp.20,- untuk Yakuly Lady yang masa kerja lebih dari 3 tahun.

Untuk gaji bulanan dan kerajinan akan di transfer oleh perusahaan dan harian otomstid langsung jadi keuntungan Yakult Lady setiap harinya, karena Yakult Lady merupakan agen bebas di yakult walapun setiap hari pada siang hari Yakult Lady wajib ke kantor guna untuk diberikan arahan dan bimbingan seperti *roolplay* dan *noonceremony* untuk menjaga performance dalam bertjualan, walapun Yakult Lady merupakan agen bebas, yakult lady mempunyai bpjs yang wajib dan lansung dipotong gaji yaitu JKK ( Jaminan Kecelakaan Kerja) dan JK

(Jaminan Kematian) sebesar Rp.18.800,-, ada pula JHT( Jaminan Hari Tua) sebesar Rp.24.000,- tetapi YL tdk diwajibkan ikut JHT apabila YL tdk mau ikut JHT juga tidak apa apa. Yakult Lady merupakan non Karyawan jadi setiap bulan dipotong pajak sebesar 6% dari gaji setiap Yakult Lady, tetapi apabila Yakult Lady sudah membuat NPWP maka tidak akan dipotong pajak, tetapi untuk NPWP tidak diwajibkan oleh Yakult Lady.

Apabila ada yakult Lady yang hamil maka YL tersebut cuti selama 3 bulan dan bias digantikan oleh orang lain atau yang dinamakan helper. Helper tersebut di cari sendiri oleh Yakult lady yang hamil baik itu saudara atau teman. Helper bisa mengikuti pelatihan 1 minggu sebelum Yakult Lady yang akan cuti dan didampingi oleh staff untuk take over pelanggan. Helper tersebut didampingi oleh staff selama 2 minggu pada saat Yakult lady sudah cuti. Helper tersebut hanya membantu Yakult lady hamil dan nama yang terdaftar tetap nama Yakult Lady yang hamil. Yakult Lady hamil tidak mendapatkan gaji karena tidak ada penjualan di 3 bulan tersebut yang berhak mendapatkan gaji adalah helper. Dan gaji Helper diberikan secara tunai.

#### Bonus bonus untuk yakult lady

1. Kontes uang : hadiah yang didapat adalah uang, dengan syarat syarat tertentu semua yakult Lady bisa berkompetisi untuk dapat uang apabila ada YL yang tidak bisa memenuhi syarat maka YL tersebut tdk berhak mendapatkan hadiah, tetapi tidak mengurangi gaji yang didapat tiap bulan
2. Kontes Lebaran : hadiah sembako, kontes lebaran diadakan sebelum lebaran, sama seperti kontes uang tapi YL dapat hadiah sembako yaitu: gula, minyak, gula, mie instan dan beras.
3. Kompetisi komunikasi : hadiah motor, kompetisi komunikasi diadakan 1 tahun sekali untuk melatih komunikasi Yakult Lady, soalnya setiap siang YL ke center untuk belajar. Hadiah yang diberikan kepada hanya 2 orang yakult lady seluruh Indonesia yang di anggap lolos tahap tahap seleksi
4. Konvensi Yakult Lady atau Yakult Lady berprestasi : hadiah tergantung berapa masa kerja YL tersebut, konvensi YL diadakan setahun sekali yang

berkompetisi adalah semua yakult lady tetapi terkhusus untk YL yang dilihat masa kerjanya yaitu 3th, 5th, 7th, 10th, 15th, 20th, 25th, dst.

Yakult Lady adalah agen bebas jadi PT Yakult Indonesia Persada bisa membatalkan perjanjian keagenannya secara sepihak.

System gaji karyawan gaji karyawan ditransfer setiap sebulan sekali tiap tanggal 25 bagi karyawan yang sudah tetap, untuk karyawan yang masih kontrak gaji di transfer setiap akhir bulan, system karyawan kontrak selama 6 bulan setelah itu baru bias diangkat karyawan tetap. Gaji sesuai dengan UMR masing masing daerah ditambah uang makan uang transportasi dan uang lembur. Ada beberapa jaminan kesehatan yaitu BPJS kesehatan. THR diberikan 1x gaji pokok. Setiap bulan April ada perubahan gaji pokok atau di sebut dengan rapelan dan ada juga bonus untuk akhir tahun biasanya diberikan di bulan desember. Bonus akhir tahun adalah evaluasi oleh supervisor penilaian karyawan tersebut selama satu tahun.

## **B. Pembahasan**

### **1. Penetapan Besaran Pengupahan Tenaga Kerja Kontrak Pada Perusahaan Swasta**

Hasil wawancara dengan Bu Watini sebagai HRD PT SUI Penelitian keadaan perusahaan dengan kode pendaftaran 50552.14111.20181009.0-001, nama Perusahaan PT. Sahabat Unggul International (PT. SUI) yang berada di Jl. Raya Klepu KM 2,5 RT.7 RW.1 Klepu Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang yang bergerak dibidang usaha industry pakaian jadi atau konveksi dari tekstil, perusahaan tersebut dimiliki oleh Bpk Arifin Susilo Adiasa yang bertempat tinggal di Jl. A. Yani Semarang, perusahaan tersebut didirikan pada tanggal 02 April 2013 dengan No Akte Pendirian AHU-AH.01.01-114042.

Fasilitas Perusahaan yang diberikan untuk pegawai untuk keselamatan dan kesehatan yaitu Peralatan perlindungan, Pelayanan kesehatan, Ruang PK3, Penyelenggaraan makanan, peralatan perlindungan, Kotak P3K sedangkan untuk

fasilitas kesejahteraan yaitu Keluarga berencana, Fasilitas ibadah, Koperasi, kantin atau catering, Fasilitas laktasi, Fasilitas rekreasi, Ruang merokok.

Pembayaran upah terendah 2. 055.000 - 10.000.000 sesuai posisi kerja untuk BPJS Ketenagakerjaan Program Jaminan Sosial, Program JKK, Program JHT, Program JKM, Program JP, Program Jaminan Kesehatan, adapun jumlah karyawan sesuai posisi jabatan staff 5 Orang, non produksi 15 Orang, produksi 180 Orang dari ijazah SD sampai D1, laki-laki 30 dan perempuan 170

Untuk penetapan pengupahan pada PT SUI ada pada bab ketiga pasal 9 Sistem Pengupahan

- f. sistem pengupahan yang diberikan di PT. SUI adalah SISTEM PENGUPAHAN BERSIH dalam bentuk uang (Clean Wages) tanpa ada satupun bentuk natural.
- g. struktur upah atau gaji bagi karyawan diatur tersendiri dalam ketentuan pengusaha mengenai upah, yang terdiri dari komponen-komponen sebagai berikut :
  - 4) upah pokok
  - 5) tunjangan tetap
  - 6) tunjangan tidak tetap
- h. pengusaha, berdasarkan penetapan pemerintah mengenai Upah Minimum Kabupaten (UMK), memberikan kenaikan upah atau gaji kepada seluruh karyawan.
- i. pengusaha, berdasarkan kemampuan perusahaan, akan memberikan Kenaikan upah atau gaji di luar ketentuan ayat (3) pasal ini, kepada karyawan dengan mempertimbangkan perubahan index harga konsumen dan keistimewaan prestasi karyawan, sekurang-kurangnya sekali dalam setahun.
- j. dalam kondisi abnormal, pengusaha dapat menanggukkan ketentuan pada ayat (3) pasal ini, sesuai undang-undang yang berlaku.

Terhadap upah atau gaji yang diberikan, pengusaha berwenang mengadakan pemotongan, atas dasar kesepakatan bersama, dan atau hal-hal yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.



Upah merupakan salah satu elemen penting dalam hubungan industrial yang menyangkut pemenuhan hak pekerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 melindungi hak setiap pekerja memperoleh penghasilan untuk penghidupan yang layak, sehingga pemerintah menetapkan upah minimum yang didasarkan pada kebutuhan hidup layak di setiap daerah. Selain upah minimum, pemerintah juga mengatur hal-hal terkait, termasuk upah lembur, upah tak masuk kerja karena berhalangan, upah tak masuk kerja karena kegiatan lain, upah karena hak istirahat, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala upah proporsional, upah pesangon, upah untuk perhitungan PPh 21. Upah minimum bisa terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah dan upah minimum berdasarkan sektor di wilayah kota/kabupaten atau provinsi. Upah minimum juga ditetapkan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi setempat.

Tidak mengupah pekerja di bawah upah minimum, karena bisa dikenai ancaman pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun serta denda paling sedikit Rp 100 juta dan paling banyak Rp 400 juta. Seandainya perusahaan belum mampu membayar upah minimum, UU Ketenagakerjaan memperbolehkan perusahaan melakukan penangguhan seperti yang diatur di Kepmenakertrans KEP 231/MEN/2003. Penangguhan diberikan untuk kurun waktu tertentu. Setelah itu, perusahaan wajib membayar pekerja sesuai upah minimum yang berlaku saat itu. Berdasar putusan Mahkamah Konstitusi No. 72/PUU-XIII/2015, pengusaha yang melakukan penangguhan wajib membayar selisih (kekurangan) upah selama masa penangguhan sesuai besaran upah minimum.

Pemberian upah karyawan ini telah diatur dalam Undang-Undang resmi. Dalam PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan disebutkan bahwa kebijakan pengupahan diarahkan untuk mencapai penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi para pekerja atau buruh. Penghasilan layak yang dimaksud dari peraturan ini adalah jumlah penerimaan pendapatan pekerja atau buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja atau buruh dan

keluarganya secara wajar. Kebijakan penghasilan layak yang dimaksud dari PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ini diberikan dalam bentuk Upah dan Pendapatan non Upah. Adapun kebijakan pengupahan tersebut yang meliputi:

- l. Upah minimum
- m. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- n. Bentuk dan cara pembayaran Upah
- o. Upah kerja lembur
- p. Denda dan potongan Upah
- q. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- r. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- s. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- t. Struktur dan skala pengupahan yang proposional
- u. Upah untuk pembayaran pesangon
- v. Perhitungan pajak penghasilan

Menurut PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, upah yang dimaksud terdiri atas komponen seperti upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Dalam komponen tersebut, upah pokok dan tunjangan tetap memiliki besaran upah pokok paling sedikit 75 persen dari jumlah uang pokok dan tunjangan tetap. Sedangkan, untuk pendapatan non upah yang berupa tunjangan hari raya keagamaan, menurut PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, pengusaha dapat memberikan pendapatan non upah berupa bonus, uang pengganti fasilitas kerja, dan atau uang servis pada usaha tertentu. Dalam PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ini juga menegaskan bahwa tunjangan hari raya keagamaan wajib diberikan oleh pengusaha kepada para pekerja atau buruh, dan dibayarkan paling lambat 7 hari sebelum hari raya keagamaan. Upah dapat ditetapkan berdasarkan satuan waktu atau satuan hasil. Upah berdasarkan satuan waktu yang dimaksud dalam peraturan ini ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan. Dalam upah yang ditetapkan secara harian, perhitungan upah sehari adalah sebagai berikut:

- c. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25 atau;
- d. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21.

Penetapan besarnya upah berdasarkan waktu ini juga sudah disusun melalui Pasal 14 ayat (1, 2) PP nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan . Struktur dan skala upah yang dimaksud menurut PP ini wajib diberitahukan kepada seluruh pekerja/buruh, dan harus dilampirkan oleh perusahaan pada saat permohonan pengesahan dan pembaruan peraturan perusahaan, atau pada saat pendaftaran, perpanjangan, dan pembaharuan perjanjian kerja sama.

Upah berdasarkan satuan hasil dalam PP nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, penetapan upah berdasarkan satuan hasil disesuaikan dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Penetapan upah sebulan berdasarkan satuan hasil sudah ditentukan ke dalam ketentuan dengan upah rata-rata tiga bulan terakhir yang diterima oleh pekerja/buruh berdasarkan Pasal 16 dari PP ini. Menurut PP ini pula, pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah dijanjikan antara pengusaha dan pekerja atau buruh sesuai kesepakatan.

Pemberian upah karyawan ini telah diatur dalam Undang-Undang resmi. Dalam PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan disebutkan bahwa kebijakan pengupahan diarahkan untuk mencapai penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi para pekerja/buruh. Penghasilan layak yang dimaksud dari peraturan ini adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja atau buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja atau buruh dan keluarganya secara wajar. Kebijakan penghasilan layak yang dimaksud dari PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ini diberikan dalam bentuk Upah dan Pendapatan non Upah. Adapun kebijakan pengupahan tersebut yang meliputi:

12. Upah minimum

13. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya

14. Bentuk dan cara pembayaran Upah
15. Upah kerja lembur
16. Denda dan potongan Upah
17. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
18. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
19. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
20. Struktur dan skala pengupahan yang proposional
21. Upah untuk pembayaran pesangon
22. Perhitungan pajak penghasilan

Menurut PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, upah yang dimaksud terdiri atas komponen seperti upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Dalam komponen tersebut, upah pokok dan tunjangan tetap memiliki besaran upah pokok paling sedikit 75 persen dari jumlah uang pokok dan tunjangan tetap. Sedangkan, untuk pendapatan non upah yang berupa tunjangan hari raya keagamaan, menurut PP ini pengusaha dapat memberikan pendapatan non upah berupa bonus, uang pengganti fasilitas kerja, dan atau uang servis pada usaha tertentu. Dalam PP ini juga menegaskan bahwa tunjangan hari raya keagamaan wajib diberikan oleh pengusaha kepada para pekerja/buruh, dan dibayarkan paling lambat 7 hari sebelum hari raya keagamaan. Upah dapat ditetapkan berdasarkan satuan waktu atau satuan hasil.

Solusi untuk pelanggaran HAM yang berkaitan dengan hubungan kerja adalah dengan cara pengawasan ketat terhadap instansi-instansi yang ada di negara ini, perlindungan yang lebih ekstra terhadap para pekerja di negara ini, sidak yang rutin dilakukan untuk mengetahui siapa saja pegawai yang memakan gaji buta, dan sebagainya. Menurut saya hal-hal tersebut adalah solusi yang paling tepat untuk pelanggaran terhadap HAM di dalam hubungan kerja Untuk

pengawasan ketat terhadap instansi-instansi di negara ini salah satunya dengan cara pengecekan rutin ke setiap instansi tersebut. Pengecekan tersebut dilakukan untuk mengetahui jika ada kejanggalan di instansi tersebut. Jika ada kejanggalan hendaknya pemerintah langsung tanggap dengan cara menelusuri kejanggalan tersebut hingga menemukan masalah ataupun pelanggaran. Karena sesuatu kejanggalan itu awal mula dari suatu pelanggaran, apalagi di sebuah instansi.

Untuk perlindungan yang lebih ekstra terhadap pekerja di negara ini dengan cara menegatkan peraturan dan memberikan hukuman yang setimpal atau seberat-beratnya bagi pelaku pelanggaran tersebut. Karena satu-satunya cara untuk memberikan efek jera ke pelaku adalah dengan cara memberikan hukuman.

Lima tahun sebelum keluar PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, sistem pengupahan sudah dikritik oleh berbagai kalangan. Para pegiat perburuhan mengaitkan problem pengupahan dengan tanggung jawab negara, karakter industri dan kelayakan upah buruh maupun calon buruh. Masalah-masalah tersebut berkisar pada, upah minimum yang ditetapkan kerap jauh dari nilai riil kebutuhan hidup layak (KHL). Angka-angka statistik upah minimum di beberapa daerah memang memperlihatkan upah minimum setara atau lebih tinggi dari KHL. Namun, rumusan penetapan angka KHL sebenarnya merujuk pada sejumlah jenis barang yang ditetapkan pemerintah dan negosiasi di dewan pengupahan. Wajar jika dalam berbagai kesempatan para anggota serikat buruh mencibir komponen KHL karena tidak mencerminkan jenis dan kualitas barang yang dibeli sehari-hari. Seandainya upah minimum diberlakukan, upah yang diterima buruh hanya cukup menutup 60 persen kebutuhan hidup layak atau hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup selama dua minggu. Karena itu, pada kurun 2013 muncul tuntutan agar terjadi revisi komponen menjadi 80 hingga 122 komponen. Setelah upah ditetapkan, di tingkat pabrik masih terjadi kemungkinan lain, yaitu penangguhan upah. Praktik penangguhan upah pun terkadang melenceng dari prosedur. Di industri garmen praktik penangguhan seringkali diwarnai intimidasi kepada buruh atau serikat buruh agar bersedia memberikan persetujuan. Ketika

kenaikan upah minimum diberlakukan seringkali diikuti dengan penghilangan beberapa tunjangan yang telah diterima sebelumnya.

Kaum buruh menyadari betul situasi-situasi di atas. Mereka menyadari pula bahwa upah minimum pun menjadi tolak ukur perhitungan jenis-jenis upah lainnya, seperti upah lembur, pesangon, dan pembayaran tunjangan lainnya. Seyogyanya mereka berpartisipasi dalam hiruk-pikuk penentuan upah minimum. bagi buruh di bawah mandor atau supervisor, upah minimum seringkali menjadi upah maksimum. Upah minimum maupun jenis pengupahan lainnya sama-sama bergantung pada hasil negosiasi. Di sini terdapat dua persoalan, yakni masa kerja buruh yang tidak diperhitungkan sebagai upah. Misalnya, di beberapa perusahaan di Kabupaten Bekasi, buruh-buruh yang bekerja di bagian *finishing* di bawah operator tidak mendapatkan tunjangan masa kerja dan tunjangan jabatan meski masa kerjanya belasan tahun.

Persoalan lainnya, karena ikatan kerja buruh bersifat kontrak jangka pendek bertahun-tahun maka masa kerjanya selalu di bawah satu tahun. Karena cukup menguntungkan dalam membayar upah jenis hubungan kerja ini seolah dilanggengkan. Jenis-jenis hubungan kerja yang memangkas masa kerja ini semakin lumrah dipraktikkan di berbagai sektor dan jenis industry. Dalam konteks hubungan kerja itu pula Keputusan Menteri Nomor 49 Tahun 2004 tentang Struktur Skala Upah sulit diterapkan. Kebersediaan perusahaan untuk membuka laporan keuangan, kemampuan negosiasi serikat buruh untuk mendorong struktur skala upah terasa sulit dibayangkan bagi buruh-buruh yang berada dalam hubungan kerja yang tidak menentu. Kebersediaan perusahaan untuk membuka laporan keuangan perusahaan dan bernegosiasi sangat bergantung pada daya paksa negara atau serikat buruh. Pujian berlebihan terhadap PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dengan menawarkan struktur skala upah justru memperlihatkan lepasnya perlindungan negara untuk memastikan pendapatan buruh yang stabil.

Di Indonesia upah minimum menjadi satu-satunya tumpuan pendapatan. Dengan upah minimum itulah berbagai keperluan hidup ditanggung. Para buruh

harus berhemat dengan sejumlah komoditas yang mengalami kenaikan rutin sebanyak dua kali dalam setahun, yaitu di awal tahun dan menjelang hari raya Idul Fitri. Harga beberapa komoditas pun akan mengalami kenaikan menjelang libur dan masuk sekolah atau ketika terjadi kenaikan harga dasar listrik dan bahan bakar minyak.

Kebijakan pengupahan bersifat pukul rata kepada semua jenis usaha formal dengan modal negeri maupun luar negeri. Ketika upah minimum ditetapkan, seluruh usaha formal wajib menjalankan ketentuan tersebut. Ketentuan penangguhan upah minimum yang amat sulit dilaksanakan hanya dapat dipenuhi oleh perusahaan-perusahaan formal besar. Berbeda dengan India yang mengatur sistem pengupahan untuk kategori jenis perusahaan yang berbeda, Indonesia menyamaratakan jenis-jenis industri agar patuh satu sistem pengupahan. Prinsip penyamarataan tersebut berlaku pula dalam soal bantuan permesinan dan modal untuk dunia usaha. Hasilnya adalah usaha-usaha dalam negeri dengan pasar lokal kian tergusur oleh perusahaan-perusahaan besar dengan modal asing.

Kontrak kerja merupakan catatan komitmen hak dan kewajiban kedua belah pihak, baik itu perusahaan selaku pemberi kerja dan juga calon pekerja. Pembayaran upah sesuai standar minimum merupakan implementasi perlindungan HAM pekerja. Penetapan standar upah minimum wilayah ditetapkan melalui peraturan daerah di tingkat provinsi dan juga dapat melalui peraturan di tingkat kabupaten/kota. Pasal 38 ayat (4) Undang-Undang No 39 Tahun 1999 tentang HAM menjamin hak pekerja untuk memperoleh kesejahteraan, yang bunyinya, "Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Upah minimum tidak sama dengan upah pokok menurut Pasal 1 Ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Namun, dalam menetapkan besarnya upah, Anda tidak boleh membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah.

Upah minimum adalah standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada karyawan di lingkungan kerjanya sedangkan upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada karyawan menurut tingkat atau jenis pekerjaan. “Dalam hal komponen **upah** terdiri dari **upah pokok** dan tunjangan tetap maka besarnya **upah pokok** sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah **upah pokok** dan tunjangan tetap.”

Karena pemenuhan kebutuhan yang layak ini berbeda-beda di setiap provinsi, maka disebut Upah Minimum Provinsi (UMP). UMP ditentukan oleh Gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi yang terdiri dari pengusaha, pemerintah, serikat pekerja/buruh, perguruan tinggi, dan pakar.

Perlu diketahui bahwa UMP tidak sama dengan upah pokok. UMP adalah upah pokok yang ditambah dengan tunjangan tetap. Jadi, tunjangan tetap tidak termasuk dalam komponen UMP. Jumlah upah pokok minimal harus sebesar 75% dari jumlah UMP.

#### c. Komponen Dasar Upah Karyawan

Komponen upah diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE/07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah. Berikut adalah komponen-komponen upah tersebut:

Upah pokok yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada karyawan menurut jenis pekerjaan yang jumlahnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

Tunjangan tetap adalah pembayaran teratur yang berkaitan dengan pekerjaan, diberikan kepada karyawan dan keluarganya, serta dibayarkan bersamaan



dengan upah pokok. Contohnya seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan kematian, tunjangan perumahan dan lain-lain.

Tunjangan tidak tetap yaitu pembayaran yang secara langsung atau tidak berkaitan dengan karyawan dan diberikan secara tidak tetap untuk karyawan dan keluarganya, dibayarkan pada waktu yang berbeda dari upah pokok. Contohnya seperti tunjangan transport yang didasarkan pada kehadiran.

d. Jenis Pemotongan Gaji yang Bisa Dilakukan Perusahaan

Dalam pemberian upah karyawan, ada pemotongan yang harus dilakukan oleh perusahaan. Jadi, nantinya karyawan akan mendapatkan upah kotor, yakni upah pokok dan tunjangan tetap yang telah mengalami pemotongan. Berikut adalah jenis-jenis pemotongan tersebut:

- 4) Pajak penghasilan
- 5) Pembayaran iuran jaminan sosial (asuransi kesehatan, jaminan pensiun, dan lain-lain)
- 6) Pemotongan lainnya (pemotongan upah karena karyawan absen tanpa alasan jelas, pemotongan upah karena karyawan melakukan pelanggaran, pemotongan upah karena karyawan harus membayar cicilan).

Hasil wawancara dengan Kuntariatun pegawai tetap PT. Hop Lun Indonesia yang berlokasi di dusun Kemas RT 009 RW 005 Desa Klepu Kec. Pringapus Kabupaten Semarang, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Industri Garment dan eksportir pakaian dalam wanita serta pakaian renang dengan kantor pusat di Hong Kong dan operasional di wilayah Eropa, Amerika Serikat, Cina serta Bangladesh. Kami memiliki tenaga ahli di bidangnya yang bertujuan untuk menjaga kualitas yang standar internasional dan meningkatkan produktivitas kerja yang maksimal.

visi dan misi, adapun kebiasaan yang kami lakukan di perusahaan kami yaitu secara terus menerus akan melakukan perbaikan dan menciptakan ide-ide terbaru dalam proses bisnis kami. Tentunya dengan pelayanan oleh tenaga

profesional kami selalu memberikan solusi dan kontribusi dengan kenyamanan dan kepuasan customer, kami sangat berpengalaman dibidangnya karena sudah menjalani masa training secara visi dan misi perusahaan kedepan untuk lebih baik.

Fasilitas dan Benefit yang diperoleh :Gaji sesuai UMK yang Berlaku dan sesuai posisi dari masing yang tempati jadi untuk gaji berdasarkan jabatan, 5 Hari Kerja, Status Karyawan Tetap (Karyawan yang memiliki pengalaman dan non pengalaman di rekrut menjadi karyawan tetap), Bonus produksi, Tunjangan skill atau kemampuan, Makan gratis, BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan lengkap, Disediakan Training Center(Pelatihan Pengembangan Keterampilan), Lingkungan kerja yang bersih dan sehat, Fasilitas olahraga, hiburan, karaoke, kesehatan gratis, Kegiatan rutin yang menarik

Hasil wawancara dengan Elhafia Izzani Center Koordinator PT YAKULT INDONESIA PERSADA Merupakan perusahaan minuman kesehatan yang berasal dari Jepang. Di Jepang sejak tahun 1935 dan di Indonesia sejak tahun 1991.

Sistem distribusi yakult ada 2 yaitu :

3. Departemen Yakult Lady, mengirimkan yakult ke konsumen langsung, contoh: rumah sekolah, kantor, ruko, pasar dan toko toko kecil.
4. Departemen Derec Sales, mengirimkan yakult hanya ke toko toko besar seperti indomart, alfamart, swalayan dll

Untuk departemen Yakult Lady khususnya di cabang Kudus ada 9 center diantaranya: center Kudus, center Mlati, center Muria, center Kaliwungu, center Kalinyamatan, center Jepara, center Purwodadi, DP 02 Kudus, dan DP01 Kudus. Total anggota pegawai dan non pegawai sejumlah 110 orang. Dengan jumlah karyawan 25 orang dan non pegawai atau agen bebas yg biasa di sebut Yakult Lady 85 orang. Yakult Lady adalah wanita dewasa yang bertugas mengantarkan yakult ke konsumen langsung. Yakult Lady tersebar di beberapa center, contoh center Jepara jumlah total Yakult Lady 15 orang dan kyawan ada 2 orang. Dua karyawan tersebut merupakan pegawai tetap di PT Yakult Indonesia Persada

diantaranya 1 administrasi atau ceko yang satu staff yang bertugas untuk merekrut calon Yakult lady yang berkualitas dan layak.

Tahapan untuk mencari calon Yakult Lady:

5. Survey; Dilakukan selama 1 minggu untuk menghitung jumlah rumah, kantor, sekolah, ruko.
6. Uji coba; Dilakukan selama 2 minggu yang bertujuan untuk apakah area tersebut layak atau tidak untuk seorang Yakult Lady
7. Rekrut; Dilakukan selama 2 minggu yang bertujuan untuk mencari calon Yakult Lady yang layak untuk area tersebut dan diwajibkan mencari wanita yang rumahnya diareanya sendiri
8. Pembinaan; Dilakukan selama 4 minggu yang bertujuan untuk membimbing dan mengajari Yakult Lady agar Yakult lady tersebut bias bertahan bekerja di yakult lama.
  - e. Minggu pertama: staff mengajarkan cara untuk menjual yakult ke pelanggan
  - f. Minggu kedua: staff memperkenalkan kepada pelanggan bahwa ibu ini yang akan menjual yakult di area ini
  - g. Minggu ketiga: Yakult Lady didepan staff mendampingi di belakang
  - h. Minggu keempat: Yakult lady yang aktif dan staff hanya mengawasi dari jauh

System gaji Yakult Lady gaji Yakult ladi di transfer setiap sebulan sekali yaitu 3 hari kerja pada awal bulan. Dihitung tergantung botol yang terjual jadi Yakult lady apabila tidak jualan atau botol yang terjual selama 1 bulan hanya sedikit maka gaji yakult lady juga berpengaruh. Yakult lady mempunyai 4 gaji yaitu :

5. Bulanan: total botol terjual di kalikan dengan pengali yang sudah ditentukan perusahaan sesuai rata rata perbulan.
6. Kerajinan: total botol yang terjual dikalikan Rp.60,- dengan syarat Yakult lady tidak boleh absen selama 1 bulan, dan apabila absen 1 hari perkalian kerajinan

menjadi Rp.40,-, absen 2 hari perkalian menjadi Rp.20,- dan yakult lady absen 3 kali atau lebih maka yakult lady tersebut tidak berhak mendapatkan uang kerajinan

7. Harian: Yakult Lady mendapatkan untung Rp.60,- setiap botolnya
8. Tahunan: yang biasa disebut rabat tahunan didapat dengan cara total botol selama 1 tahun dikalikan dengan Rp.18,- untuk Yakult Lady yang masa kerja kurang dari 1 tahun dan Rp.20,- untuk Yakult Lady yang masa kerja lebih dari 3 tahun.

Untuk gaji bulanan dan kerajinan akan di transfer oleh perusahaan dan harian otomatis langsung jadi keuntungan Yakult Lady setiap harinya, karena Yakult Lady merupakan agen bebas di yakult walapun setiap hari pada siang hari Yakult Lady wajib ke kantor guna untuk diberikan arahan dan bimbingan seperti *roolplay* dan *noonceremony* untuk menjaga performance dalam bertjualan, walapun Yakult Lady merupakan agen bebas, yakult lady mempunyai bpjs yang wajib dan langsung dipotong gaji yaitu JKK ( Jaminan Kecelakaan Kerja) dan JK (Jaminan Kematian) sebesar Rp.18.800,-, ada pula JHT( Jaminan Hari Tua) sebesar Rp.24.000,- tetapi YL tdk diwajibkan ikut JHT apabila YL tdk mau ikut JHT juga tidak apa apa. Yakult Lady merupakan non Karyawan jadi setiap bulan dipotong paajak sebesar 6% dar gaji setiap Yakult Lady, tetapi apabila Yakult Lady sudah membuat NPWP maka tidak akan dipotong pajak, tetapi untuk NPWP tidak diwajibkan oleh Yakult Lady.

Apabila ada yakult Lady yang hamil maka YL tersebut cuti selam 3 bulan dan bias digantikan oleh orang lain atau yang dinamakan helper. Helper tersebut di cari sendiri oleh Yakult lady yang hamil baik itu saudara atau teman. Helper bisa mengikuti pelatihan 1 minggu sebelum Yakult Lady yang akan cuti dan didampingi oleh staff untuk take over pelanggan. Helper tersebut didampingi oleh staff selama 2 minggu pada saat Yakult lady sudah cuti. Helper tersebut hanya membatu Yakult lady hamil dan nama yang terdaftar tetap nama Yakult Lady yang hamil. Yakult Lady hamil tidak mendapatkan gaji karena tidak ada penjualan di 3 bulan tersebut yang berhak mendapatkan gaji adalah helper. Dan gaji Helper diberikan secara tunai.

### Bonus bonus untuk yakult lady

5. Kontes uang : hadiah yang didapat adalah uang, dengan syarat syarat tertentu semua yakult Lady bisa berkompetisi untuk dapat uang apabila ada YL yang tidak bisa memenuhi syarat maka YL tersebut tdk berhak mendapatkan hadiah, tetapi tidak mengurangi gaji yang didapat tiap bualn
6. Kontes Lebaran : hadiah sembako, kontes lebaran diadakan sebelum lebaran, sama seperti kontes uang tapi YL dapat hadiah sembako yaitu: gula, minyak, gula, mie instan dan beras.
7. Kompetisi komunikasi : hadiah motor, kompetisi komunikasi diadakan 1 tahun sekali untuk melatih komunikasi Yakult Lady, soalnya setiap siang YL ke center untuk belajar. Hadiah yang diberikan kepada hanya 2 orang yakult lady seluruh Indonesia yang di anggap lolos tahap tahap seleksi
8. Konvensi Yakult Lady atau Yakult Lady berprestasi : hadiah tergantung berapa masa kerja YL tersebut, konvensi YL diadakan setahun sekali yang berkompetisi adalah semua yakult lady tetapi terkhusus untk YL yang dilihat masa kerja nya yaitu 3th, 5th, 7th, 10th, 15th, 20th, 25th, dst.

Yakult Lady adalah agen bebas jadi PT Yakult Indonesia Persada bisa membatalkan perjanjian keagenannya secara sepihak.

System gaji karyawan gaji karyawan ditransfer setiap sebulan sekali tiap tanggal 25 bagi karyawan yang sudah tetap, untuk karyawan yang masih kontrak gaji di transfer setiap akhir bulan, system karyawan kontrak selama 6 bulan setelah itu baru bias diangkat karyawan tetap. Gaji sesuai dengan UMR masing masing daerah ditambah uang makan uang transportasi dan uang lembur. Ada beberapa jaminan kesehatan yaitu BPJS kesehatan. THR diberikan 1x gaji pokok. Setiap bulan April ada perubhan gaji pokok atau di sebut dengan rapelan dan ada juga bonus untuk akhir tahun biasanya diberikan di bulan desember. Bonus akhir tahu adalah evaluasi oleh supervisor penilaian karyawan tersebut selama satu tahun.

Ringkasan I pada penetapan besaran pengupahan tenaga kerja pada perusahaan swasta yaitu berdasarkan Sistem upah menurut banyaknya produksi dan Sistem upah menurut kebutuhan

Kontrak kerja merupakan catatan komitmen hak dan kewajiban kedua belah pihak, baik itu perusahaan selaku pemberi kerja dan juga calon pekerja. Pembayaran upah sesuai standar minimum merupakan implementasi perlindungan HAM pekerja. Penetapan standar upah minimum wilayah ditetapkan melalui peraturan daerah di tingkat provinsi dan juga dapat melalui peraturan di tingkat kabupaten atau kota.

## **2. Perlindungan Upah Kerja Tenaga Kontrak pada perusahaan swasta ditinjau dari aspek HAM**

Secara umum kasus HAM yang ada dan paling sering dilanggar adalah tentang hubungan kerja, yang terdapat pada UUD 1945 pasal 28D ayat 2 yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja “. Dalam undang-undang dasar tersebut sudah dijelaskan bahwa setiap orang di dunia ini berhak untuk melakukan pekerjaan serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Kasus pelanggaran HAM yang terkandung dalam pasal 28D ayat 2 sudah sering terjadi. Apalagi belum tentu semua kasus pelanggaran HAM yang berhubungan dengan pasal tersebut sudah terungkap di media. UUD yang membahas hukum HAM tentang hubungan kerja tersebut sangat penting untuk dijamin perlindungan, pemajuan penegakan, dan pemenuhannya karena sesuatu hal yang menyangkut tentang pekerjaan sangat lah penting. Orang-orang di dunia ini bekerja karena mereka berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Baik itu kebutuhan yang primer sekunder maupun tersier. Bagi orang-orang yang sudah mapan dan mendapat pekerjaan yang tetap dan menguntungkan hal-hal seperti ini mungkin tidak penting untuk mereka.

Namun, bagi orang-orang yang belum mendapat pekerjaan orang-orang yang jabatannya rendah maupun orang-orang yang pendapatannya masih rendah

hal seperti ini sangat lah penting bagi mereka. Pekerjaan tersebut adalah jalan satu-satunya untuk mereka memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika UUD yang membahas tentang hubungan kerja tersebut tidak dijamin perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhannya maka akan semakin berat bagi mereka untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Maka pemerintah wajib untuk lebih mengurus masalah hukum HAM tersebut karena hukum HAM ini sangat berpengaruh bagi orang-orang tersebut.

Solusi untuk pelanggaran HAM yang berkaitan dengan hubungan kerja adalah dengan cara pengawasan ketat terhadap instansi-instansi yang ada di negara ini, perlindungan yang lebih ekstra terhadap para pekerja di negara ini, sidak yang rutin dilakukan untuk mengetahui siapa saja pegawai yang memakan gaji buta, dan sebagainya. Menurut saya hal-hal terbut adalah solusi yang paling tepat untuk pelanggaran terhadap HAM di dalam hubungan kerja Untuk pengawasan ketat terhadap instansi-instansi di negara ini salah satunya dengan cara pengecekan rutin ke setiap instansi tersebut. Pengecekan tersebut dilakukan untuk mengetahui jika ada kejanggalan di instansi tersebut. Jika ada kejanggalan hendaknya pemerinta langsung tanggap dengan cara menelusuri kejanggalan tersebut hingga menemukan masalah ataupun pelanggaran. Karena sesuatu kejanggalan itu awal mula dari suatu pelanggaran, apalagi di sebuah instansi.

Untuk perlindungan yang lebih ekstra terhadap pekerja swasta ini dengan cara mengetatkan peraturan dan memberikan hukuman yang setimpal atau seberat-beratnya bagi pelaku pelanggaran tersebut. Karena satu-satunya cara untuk memberikan efek jera ke pelaku adalah dengan cara memberikan hukuman.

- a. Pengupahan telah diatur pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maka dari itu, pemerintah meminta perusahaan memberikan kompensasi dalam bentuk-bentuk sebagai berikut:

- 1) upah minimum;
- 2) upah kerja lembur;
- 3) upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- 4) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- 5) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- 6) bentuk dan cara pembayaran upah;
- 7) denda dan potongan upah;
- 8) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- 9) struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- 10) upah untuk pembayaran pesangon; dan
- 11) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Selanjutnya, masih pada pasal 88 yaitu ayat (4) pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, produktivitas, serta pertumbuhan ekonomi. Pemerintah pun melarang pembayaran upah yang lebih rendah dari upah minimum sebagaimana diatur pada Pasal 90. Jika pengusaha memiliki keberatan dalam membayar upah minimum, ia harus melakukan penangguhan, sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum. Pengaturan pengupahan juga tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, meskipun sudah mencapai kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Kesepakatan yang dibuat bisa dibatalkan demi hukum, dan pengusaha harus memberikan upah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- b. Struktur dan skala upah dalam menyusun struktur dan skala upah, pengusaha perlu mempertimbangkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerja. Selain itu, harus diadakan penyesuaian secara berkala berdasarkan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Keputusan Menteri



Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.49/MEN/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah dapat digunakan sebagai pedoman.

- c. Kewajiban pembayaran upah ketika pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, maka upah tidak perlu dibayar. Namun, upah tetap harus dibayarkan jika:
- 1) Pekerja atau buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
  - 2) Pekerja atau buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
  - 3) pekerja atau buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
  - 4) pekerja atau buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
  - 5) pekerja atau buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
  - 6) pekerja atau buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
  - 7) pekerja atau buruh melaksanakan hak istirahat;
  - 8) pekerja atau buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
  - 9) pekerja atau buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

10) Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, diatur untuk melaksanakan pembayaran upah sebagaimana disebutkan di atas.

- d. Perhitungan Upah Pokok Jika komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok minimal sebesar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Sanksi pekerja atau buruh dapat dikenai denda jika melakukan pelanggaran kesengajaan atau kelalaiannya. Sebaliknya, jika pengusaha terlambat membayar upah, dapat pula dikenai denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja atau buruh. Pengenaan denda dalam pembayaran upah tersebut diatur oleh Pemerintah.

Sementara itu, jika perusahaan pailit atau dibekukan karena peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh dianggap sebagai utang yang pelunasannya harus diprioritaskan.

Kedaluarsa tuntutan pembayaran upah pekerja atau buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja dapat menjadi hilang jika telah melewati jangka waktu 2 (dua) tahun sejak hak-hak pekerja telah ditetapkan. Selanjutnya, penjabaran mengenai ketentuan penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum, dan pengenaan denda diatur dengan Peraturan Pemerintah sesuai kebutuhan dan perkembangan situasi.

Untuk tunjangan hari raya yaitu Pemberian THR diatur oleh Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. Hari Raya Keagamaan di Indonesia yang dimaksud dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tersebut adalah Hari Raya Idul Fitri untuk Pekerja beragama Islam, Hari Raya Natal untuk Pekerja beragama Katolik dan Protestan, Hari Raya Nyepi untuk Pekerja beragama Hindu, Hari Raya Waisak untuk Pekerja beragama Buddha, dan Hari Raya Imlek untuk Pekerja beragama Konghucu. Berdasarkan Peraturan Menteri

Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016, ada 6 poin penting yang perlu diketahui tentang THR:

1) Masa Kerja Pekerja

Masa Kerja	THR	Besaran THR
1 bulan <12 bulan secara terus menerus	V	$\frac{\text{Masa kerja} \times \text{Upah 1 Bulan}}{12}$
Lebih dari 12 bulan secara terus-menerus	V	Upah 1 bulan

THR wajib diberikan kepada pekerja yang telah bekerja minimal 1 bulan di perusahaan. Perhitungan untuk pekerja dengan masa kerja kurang dari 12 bulan dan lebih dari 12 bulan berbeda. Jika pekerja dengan masa kerja lebih dari 12 bulan mendapatkan THR sebesar upah 1 bulan, pekerja dengan masa kerja 1 bulan dan kurang dari 12 bulan mendapatkan THR dengan perhitungan  $(\text{masa kerja})/12 \times \text{upah 1 bulan}$ . Definisi “upah” yang digunakan sebagai basis perhitungan THR dapat berbeda-beda sesuai dengan kebijakan perusahaan. Namun pada dasarnya, perusahaan menggunakan salah satu besaran berikut sebagai basis perhitungan THR:

- a. hanya gaji pokok
- b. gaji pokok dan tunjangan tetap

Berikut ini beberapa contoh perhitungan THR sebagai ilustrasi.

a. Bentuk THR

THR hanya dapat diberikan dalam bentuk uang rupiah. Dengan kata lain, pemberian THR berupa voucher, paket sembako, parcel dan hadiah lainnya tidak dihitung sebagai THR.

b. Waktu Pemberian THR

Pemberian THR oleh perusahaan kepada pekerja wajib dilakukan selambat-lambatnya 7 hari atau seminggu sebelum Hari Raya Keagamaan berlangsung.

Sebagai contoh, apabila Hari Raya Idul Fitri jatuh pada tanggal 17 Juni 2017, maka perusahaan harus memberikan THR kepada pekerja maksimal tanggal 10 Juni 2017.

c. THR bagi Pekerja yang Mengundurkan Diri

Pekerja Kontrak Waktu Tidak Tertentu (PKWTT/Tetap) berhak mendapatkan THR jika pemutusan hubungan kerja terjadi 30 hari sebelum Hari Raya Keagamaan. Sedangkan bagi Pekerja Kontrak Waktu Tidak Tertentu (PKWT/Kontrak) tidak berhak atas aturan tersebut. Perdebatan seringkali muncul jika terjadi kasus pemutusan hubungan kerja dalam waktu yang cukup dekat dengan Hari Raya Keagamaan. Ada baiknya hal-hal tersebut dibahas dengan pihak manajemen serta karyawan yang bersangkutan secara terbuka dan kekeluargaan untuk menghindari sengketa lebih lanjut.

d. Pajak THR

PPh 21 atas THR hanya dikenakan bagi pekerja yang mendapatkan THR di atas Pendapatan Tidak Kena Pajak (PTKP), yaitu Rp 4,5 juta per bulan atau Rp 54 juta per tahun. Jika pekerja mendapatkan THR kurang dari Rp 4,5 juta, maka pekerja tersebut tidak dikenakan PPh 21 THR. Lihat di sini untuk mempelajari contoh kasus perhitungan PPh 21 THR secara lebih mendetail.

e. Sanksi Perusahaan

Sebelum adanya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016 yang mengatur tentang THR, perusahaan tidak dikenakan sanksi apapun jika tidak memberikan THR kepada pekerja. Namun, setelah adanya peraturan tersebut, perusahaan akan dikenakan sanksi berupa denda sebesar 5% dari total THR yang harus dibayarkan jika tidak memberikan THR kepada pekerja.

- 1) Denda yang dimaksud adalah THR yang harus dibayarkan oleh perusahaan ke pekerja ditambah dengan 5% dari total THR yang didapatkan oleh pekerja. Sehingga, perusahaan akan lebih dirugikan

secara finansial sebagai sanksi akibat tidak memberikan THR sebagaimana peraturan pemerintah.

- 2) Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur jam kerja bagi pekerja di sektor swasta. Sedangkan, untuk pengaturan mulai dan berakhirnya waktu jam kerja diatur sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 Pasal 77 ayat 1 mewajibkan setiap perusahaan untuk mengikuti ketentuan jam kerja yang telah diatur dalam 2 sistem yaitu:

Hari Kerja	Jam Kerja	
	Dalam 1 Hari	Dalam 1 Minggu
6 Hari	7 Jam	40 Jam
5 Hari	8 Jam	40 Jam

Kedua sistem jam kerja yang berlaku memberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila jam kerja dalam perusahaan melebihi ketentuan tersebut, maka waktu kerja yang melebihi ketentuan dianggap sebagai lembur, sehingga pekerja berhak atas upah lembur.

- a. Status Karyawan
- b. Kontrak Kerja/Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan. Dalam kontrak kerja, pekerja dapat mengetahui status kerja. Status kerja diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Status pekerja berdasarkan waktu berakhirnya:

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau karyawan kontrak adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Pekerja dianggap sebagai PKWT apabila kontrak kerja tidak lebih dari 3 (tiga) tahun dan tidak ada masa percobaan kerja (probation).

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap atau biasa disebut karyawan tetap. Pada PKWTT dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja (probation) dengan waktu paling lama 3 (tiga) bulan, bila ada yang mengatur lebih dari 3 bulan, maka berdasarkan aturan hukum, sejak bulan keempat, pekerja dinyatakan sebagai pekerja tetap (PKWTT).

Selain dari status pekerja berdasarkan waktu berakhirnya, ada juga pekerja harian lepas (*freelancer*) dan *outsourcing*:

1) Harian Lepas (*freelancer*)

Pekerja harian lepas diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.100 tahun 2004. Pada perjanjian kerja harian lepas berlaku beberapa ketentuan:

Perjanjian kerja harian lepas hanya untuk pekerjaan tertentu yang memiliki waktu dan volume pekerjaan yang berubah-ubah, serta upah yang didasarkan pada waktu, volume pekerjaan, dan kehadiran pekerja dalam satu hari.

Perjanjian kerja harian lepas berlaku dengan ketentuan pekerja bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 (satu) bulan. Jika pekerja bekerja selama 21 hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut, maka status pekerja berubah menjadi PKWT.

## 2) *Outsourcing*

Status kerja outsourcing artinya pekerja tidak berasal dari rekrutmen perusahaan, melainkan perusahaan meminta pihak ketiga sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja untuk mengirimkan pekerjanya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sehingga, perjanjian kerja dilakukan oleh perusahaan dan pihak ketiga tersebut. Ketentuan terkait status kerja outsourcing diatur dalam Undang-Undang No.13 Pasal 59 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada pasal 10 yang menjelaskan ijin tidak masuk kerja dengan upah, mengingat kepentingan karyawan, pengusaha memberikan ijin tidak masuk kerja kepada Karyawan dengan tetap mendapatkan upah/gaji untuk melaksanakan kepentingan-kepentingan yang menyangkut :

- a. Perkawinan karyawan sendiri 3 hari
- b. Perkawinan anak Karyawan 2 hari
- c. Khitan anak karyawan 2 hari
- d. Baptis karyawan/anak karyawan 2 hari
- e. Kematian istri/suami/anak/orangtup/mertua kry 2 hari
- f. Kematian anggota keluarga dalam satu rumah 1 hari
- g. Istri melahirkan/gugur kandungan (bagi karyawan laki-lak) 2 hari

Karyawan yang menunaikan haji, tugas negara, akan diberi cuti sesuai kebutuhannya. Untuk memperoleh ijin, karyawan harus mengajukan surat permohonan ijin selambat-lambatnya 6 (enam) hari sebelum pelaksanaannya.

Pada pasal 11 ijin meninggalkan pekerjaan dengan upah, Meninggalkan pekerjaan untuk melaksanakan urusan pribadi atau yang bersifat urnum, jika dilakukan atas ijin pengusaha, tetap mendapatkan upah/gaji.

- a. Yang dimaksud urusan pribadi dalam pasal ini adalah jika ada panggilan dari keluarga yang bersifat penting dan mendadak, oleh karena istri melahirkan, keluarga meninggal dunia, dan sebagainya.

- b. Yang dimaksud dengan urusan umum adalah Memenuhi panggilan dari instansi pemerintah dengan menunjukkan bukti surat. panggilan tersebut. Melaksanakan hak dan kewajiban sebagai Warga Negara Indonesia dalam Pemilihan Wakil-wakil Rakyat atau Pemilihan Kepala Desa dengan menunjukkan bukti Surat Keterangan Hak Pilih. Meninggalkan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan tanpa ijin, atau tidak melaksanakan ketentuan - ketentuan sebagaimana yang dimaksud ayat (1) huruf (a) dan (b) pasal ini , akan dikenakan sanksi konduite dengan dicatat sebagai alpa dan upah pada hari itu tidak dibayarkan.

Pada pasal 12 tidak masuk kerja dengan tidak mendapatkan upah, seperti tidak masuk kerja tanpa ijin pengusaha dan dengan alasan yang tidak dapat dioertanggungjawabkan, dapat dijatuhi sanksi pemotongan upah yang besarnya diatur dalam Peraturan Perusahaan serta dikenakan sanksi konduite dari Surat Peringatan sampai Pemutusan Hubungan Kerja.

Pada pasal 13 upah pada waktu tidak ada pekerjaan;

1. Bilamana pada suatu waktu pengusaha tidak dapat menyediakan pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seseorang atau sekelompok karyawan, maka karyawan itu harus bersedia mengerjakan pekerjaan lain dengan tanggung jawab penuh demi kelancaran, produksi dan tugas-tugas umum yang diterimanya berikut pembayaran iain-lain yang berlaku.
2. Terhadap karyawan yang diberi tugas mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya sama atau lebih ringan dari jabatan semua , diberikan upah/gaji yang sama dengan jumlah yang biasa diterimanya berikut pembayaran lain-lain yang berlaku.
3. Terhadap karyawan yang untuk sementara waktu diberi tugas mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya lebih berat dari jabatan semua, diberikan upah/gaji seperti yang biasa diterima ditambah



dengan tunjangan posisi serta lain- lain pembayaran yang berlaku pada jabatan tersebut.

4. Bilamana karyawan tidak dapat dipekerjakan oleh karena:
  - a. Kerusakan mesin, gangguan listrik dan lain-lain sebab yang berhubungan dengan mesin dan listrik.
  - b. Tidak tersedianya bahan-bahan baku yang diperlukan dalam proses produksi.
  - c. Kelesuan pasar yang diakibatkan oleh keadaan perekonomian pada umumnya.
  - d. Menyalahgunakan jabatan untuk mencari keuntungan pribadi dan orang lain sehingga secara langsung maupun tidak langsung merugikan perusahaan
  - e. Menerima pembertan atau jasa daiam bentuk apapun demi pihak lain, dengan jalan
  - f. melakukan hai-hal yang merugikan Perusahaan.
  - g. Membawa senjata api atau senjata tajam ke daiam kompleks perusahaan, tanpa
  - h. adanya hubungan derigan jabatan atau tugas perusahaan.
  - i. Mabuk, madat, menggunakan obat bius atau narkotika ke daiam tempat kerja.
  - j. Mengakibatkan dirinya atau orang lain hamil di luar nikah yang sah, dan melakukan
  - k. perbuatan asusila di tempat kerja.
  - l. Terbukti menggerakkan pemogokan liar.
5. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang disebabkan oleh kesalahan-kesalahan yang tersebut pada ayat (1), maka harus disertai dengan bukti putusan dari Pengadilan Negeri setempat yang mempunyai hukum tetap.
6. Tidak masuk kerja tanpa ijin atau keterangan yang sah selama 5 (lima) hari kerja/ 40 jam seminggu secara berturut-turut atau 8 (delapan) hari

kerja secara terputus selama satu bulan dan telah dipanggil secara patut dan tertulis, dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.

Selain itu, adanya system hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan yang ada di PT SUI juga sudah sesuai dengan aturan yang berlaku yang dituangkan dalam beberapa pasal diantaranya:

Pada bab kedua hubungan kerja pasal 4 penerimaan dan masa percobaan;

1. Pekerja mengakui hak-hak pengusaha dalam hal penerimaan tenaga kerja baru dengan ketentuan memenuhi syarat-syarat tenaga kerja yang telah ditetapkan undang-unaang.
2. Sebelum diangkat sebagai karyawan tetap , setiap calon karyawan harus memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan pengusaha.
  - a. Telah berusia tidak kurang dari 18 (delapan belas) tahun .
  - b. Memenuhi syarat pendidikan atau pengalaman kerja yang disyaratkan untuk jabatan tertentu yang ditentukan oleh perusahaan.
  - c. Sehat jasmani dan rohani dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter. Berkelakuan baik, dibuktikan dengan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) yang masih berlaku, yang dikeluarkan.oleh Kepolisian.
  - d. Telah Lulus pengujian /test penerimaan calon karyawan.
  - e. Keterangan Iain-lain yang diperlukan
3. Pada saat mernasuki hubungan kerja, calon karyawan harus menandatangani surat Perjanjian Kerja, dimana antara lain menyebutkan bahwa calon telah mengetahui dan mengerti sepenuhnya isi Peraturan Perusahaan.
4. Masa percobaan diberikan tidak lebih dari 3 (tiga) bulan dan diperhitungkan sebagai masa kerja.
5. Selama masa percobaan kedua belah pihak bebas untuk mengadakan Pemutusan Hubungan Kerja dan berlaku seketika itu juga dan

pengusaha tidak berkewajiban membayar ganti rugi, pesangon dan sebagainya.

6. Setelah menyelesaikan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan, calon karyawan diangkat menjadi karyawan tetap dengan Surat Pengangkatan atau Keputusan Pengusaha dan mendapat hak-hak secara penuh. Pengusaha, melalui kebijaksanaan pejabat perusahaan, berwenang melakukan promosi terhadap karyawan yang dinilai memenuhi persyaratan tertentu, dan memindahkan (mutasi) karyawan dalam rangka efisiensi dan efektivitas kerja.
7. Pada pasal 5 waktu kerja dan istirahat mingguan, yang dimaksud dengan waktu kerja adalah waktu yang disediakan bagi karyawan melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan isi Peraturan Perusahaan.
  - a. Waktu kerja biasa adalah waktu kerja selama 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu, yakni 6 (enam) hari kerja.
  - b. Dengan mengingat kepentingan pengusaha, penyimpangan waktu kerja dan waktu istirahat mutlak diperlukan, tetapi dengan ketentuan tidak melebihi 9 (sembilan) jam sehari atau 54 (lima puluh empat) jam seminggu.
  - c. Istirahat mingguan diadakan sekurang-kurangnya 1 (satu) hari dalam seminggu, yaitu setiap hari Minggu atau hari lain atas dasar kesepakatan bersama dapat ditetapkan sebagai hari ISTIRAHAT mingguan.
  - d. Khusus bagi tenaga kerja untuk waktu tertentu dan petugas satpam, waktu dalam mingguan diatur tersendiri yang dalam perkembangannya tidak merugikan karyawan atau bertentangan dengan ketentuan perundang-undang.

Pada pasal 6 kerja lembur

1. Yang dimaksudkan dengan kerja lembur adalah pekerjaan yang dilakukan sesudah melebihi waktu kerja 7 (tujuh) jam sehari atau 40 (empat puluh)jam seminggu.
2. Kerja lembur bersifat sukarela namun dilakukan dengan tanggung jawab penuh dan hanya pekerjaan-pekerjaan yang bertimbun-timbun atau yang karena sifatnya yang harus diselesaikan pada hari itu juga, atau dalam keadaan darurat, yang jika tidak diselesaikan dapat membahayakan posisi pengusaha atau kelangsungan jalannya perusahaan.
3. Dengan mengingat fungsi management pengusaha maka kerja lembur hanya diberlakukan bagi karyawan yang tidak termasuk kedalam kategori pimpinan yaitu kepala produksi, supervisor, manager departemen dan direksi.
4. Pembayaran upah atas kerja lembur dihitung berdasarkan “peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Pada pasal 7 hari-hari besar resmi pemerintahan

1. Pada setiap hari-hari besar nasional dan setiap hari-hari besar agama yang secara resmi dinyatakan sebagai hari libur nasional, perusahaan dinyatakan libur
2. Karyawan tetap berhak mendapatkan upahnya pada hari dimana pengusaha menyatakan libur,yaitu sebesar upah pokok. ditambah dengan tunjangan - tunjangan tetap. Oleh suatu alasan yang bersifat teknis atau operasional, hari-hari besar resmi tersebut pada dapat dinyatakan sebagai "Hari Kerja" bagi departemen atau *section* tertentu, bilamana keadaan benar-benar mendesak untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang harus segera diselesaikan.

3. Karyawan yang melakukan pekerjaan-pekerjaan pada waktu hari-hari besar resmi tersebut, mendapat upah/gaji yang sama dengan perhitungan upah Lembur.

Pada pasal 8 tenaga kerja untuk waktu tertentu atau karyawan tidak tetap dalam keadaan tertentu, pengusaha berwenang untuk mempekerjakan tenaga kerja dengan system Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat khusus, atau dengan adanya peningkatan volume kegiatan, yang berhubungan dengan:

- a. Pemasangan mesin-mesin, instalasi listrik. pengadaan bangunan baru atau Semacamnya.
- b. Penanganan pekerjaan-pekerjaan ataupun rencana-rencana pengusaha lainnya yang membutuhkan tenaga kerja untuk waktu tertentu (Kontrak).
- c. Karyawan tersebut ayat (1) pasal ini, diwajibkan menandatangani surat Perjanjian Kerja.
- d. Karyawan tersebut pada ayat (1) pasal ini, hanya berhak atas segala sesuatu yang diperjanjikan di dalam surat Perjanjian Kerja.
- e. Pengusaha dapat memberikan surat pengalaman kerja pada saat pemutusan hubungan kerja telah berakhir bagi karyawan yang telah mencapai masa kerja sekurang-kurangnya 1 tahun.
- f. Jika atas pertimbangan tertentu, pengusaha menghendaki karyawan tersebut pada ayat (1) pasal ini diangkat menjadi karyawan tetap, maka pengusaha wajib memperbaharui Surat Perjanjian Kerja tanpa dikenakan masa percobaan.

Ringkasan II perlindungan tenaga kontrak pada perusahaan swasta berbeda-beda sesuai kebutuhan pekerja berdasarkan besarnya resiko yang ada, jaminan sosial kesehatan pekerja dalam bentuk BPJS Ketenagakerjaan merupakan hal penting yang disiapkan awal oleh perusahaan. Persoalan

ketiadaan jaminan bagi pekerja akan muncul saat telah terjadi suatu peristiwa kecelakaan kerja

### **3. Kendala Atas Perlindungan Upah Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Swasta**

Problem Ketenagakerjaan di Indonesia sampai saat ini masih terkait dengan sempitnya peluang kerja, tingginya angka pengangguran, rendahnya SDA tenaga kerja, upah murah dan jaminan sosial yang seadanya. Dan juga perlakuan yang merugikan bagi para pekerja seperti penganiayaan, tindak asusila, penghinaan, intimidasi sampai pelecehan seksual. Akhirnya banyak warga negara Indonesia yang menjadi tenaga kerja di luar negeri dan ini pun menyisakan masalah dengan kurangnya perlindungan dan pengawasan dari negara terhadap para tenaga kerja Indonesia tersebut.

Indonesia sebagai negara bercita-cita ingin mensejahterakan rakyatnya seperti yang terkandung dan menjadi amanat dalam Pancasila dan UUD 1945 walaupun dalam prakteknya belum bisa mewujudkan amanat ini terutama terkait dengan permasalahan yang dialami oleh kaum pekerja atau buruh. Akar permasalahan yang terjadi pada pekerja atau buruh masih terletak pada persoalan-persoalan hubungan dan kesepakatan antara pengusaha dan pemerintah yang akhirnya berimbas kepada pekerja atau buruh dan masyarakat sebagai konsumen. Kasus gratifikasi dan korupsi yang melibatkan pengusaha dan pemerintah akhirnya mengakibatkan kelalaian dalam pengawasan dan penetapan keputusan yang pada akhirnya merugikan kaum pekerja atau buruh.

Masalah yang muncul akibat dari kelalaian pengawasan dan penetapan keputusan yang tidak adil ini berupa:

#### **a. Masalah Upah.**

Salah satu masalah yang langsung menyentuh kaum buruh adalah rendahnya atau tidak sesuainya pendapatan upah yang diperoleh dengan tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta tanggungannya.

Kebutuhan hidup yang semakin meningkat sementara upah yang diterima relative tetap, menjadi salah satu pendorong gerakan protes kaum pekerja atau buruh.

Sistem perburuhan di Indonesia mengacu pada sistem Hubungan Industrial Pancasila, dalam sistem ini kedudukan pengusaha dan pekerja atau buruh adalah setara, memiliki tanggung jawab yang sama, saling menghormati dan saling memahami. Semua kepentingan harus dibicarakan secara musyawarah. Pemerintah berkepentingan terhadap masalah upah, karena upah merupakan sarana pemerataan pendapatan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat sekaligus terkait dengan kemajuan perusahaan yang nantinya berpengaruh pada perkembangan perekonomian nasional dan daerah. Untuk mengatasi permasalahan upah pemerintah biasanya menetapkan batas minimal Upah Minimum Regional yang harus dibayarkan perusahaan kepada pekerjanya, walaupun penetapan UMK ini sebenarnya bermasalah karena seharusnya nilai upah sebanding dengan besarnya peran jasa buruh dalam mewujudkan hasil usaha dari perusahaan yang bersangkutan.

b. Masalah Pemenuhan Kebutuhan dan Kesejahteraan Hidup.

Menurut Aristoteles (filsuf Yunani) mendefinisikan kebutuhan mendasar manusia adalah semua kebutuhan dasar yang menyangkut dimensi manusia meliputi kebutuhan material, kesehatan, kebutuhan sosial (diterima masyarakat) hingga kebutuhan untuk meng-aktualisasi sebagai manusia. Implikasinya adalah setiap manusia berhak untuk secara leluasa mengambil inisiatif untuk memenuhi kebutuhannya. Hak pemenuhan kebutuhan hidup didasarkan pada fakta bahwa manusia adalah makhluk biologis yang memiliki kebutuhan dasar biologis meliputi kecukupan makanan, perlindungan, pakaian, perawatan medis dan pendidikan. Ketika para pekerja atau buruh hanya memiliki sumber pendapatan berupa upah, maka pencapaian kesejahteraan bergantung pada kemampuan upah dalam memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya. Dalam kenyataannya, jumlah

upah relatif tetap, sementara kebutuhan hidup selalu bertambah seperti biaya pendidikan, perumahan, sakit dll. Hal ini menyebabkan kualitas kesejahteraan rakyat termasuk pekerja atau buruh semakin rendah. Seharusnya pemerintah tidak lepas tangan dari usaha pemenuhan kebutuhan dasar rakyatnya apalagi menyangkut kebutuhan pokok.

c. Masalah Pemutusan Hubungan Kerja.

PHK adalah salah satu persoalan besar yang dihadapi oleh kaum pekerja atau buruh. PHK menjadi hal yang menakutkan bagi kaum pekerja atau buruh dan menambah kontribusi bagi pengangguran di Indonesia. Dalam kondisi ketika tidak terjadi ketidakseimbangan posisi tawar menawar dan pekerjaan merupakan satu-satunya sumber pendapatan untuk hidup, maka PHK menjadi bencana besar yang dapat membuat buruh menjadi traumatis. Problem PHK biasanya terjadi dan menimbulkan problem lain yang lebih besar dikalangan buruh karena beberapa kondisi dalam hubungan buruh-pengusaha. Sebenarnya, PHK bukanlah problem yang besar kalau kondisi sistem hubungan pekerja atau buruh dan pengusaha telah seimbang dan adanya jaminan kebutuhan pokok bagi pekerja atau buruh sebagaimana bagi seluruh rakyat oleh sistem pemerintahan yang menjadikan pemenuhan kebutuhan dasar rakyat sebagai asas politik perekonomiannya.

d. Masalah Tunjangan Sosial dan Kesehatan.

Dalam masyarakat kapitalis seperti saat ini, tugas negara lebih pada fungsi regulasi, yakni pengatur kebebasan warga negaranya. Sistem ini tidak mengenal tugas negara sebagai pengurus dan penanggung jawab pemenuhan kebutuhan dasar rakyatnya. Rakyat yang ingin memenuhi kebutuhannya harus bekerja secara mutlak, baik untuk memenuhi kebutuhan dasarnya maupun kebutuhan pelengkap. Jika seseorang terkena bencana atau kebutuhan hidupnya meningkat, ia harus bekerja lebih keras secara mutlak. Begitu pula ketika ia sudah tidak mampu



bekerja karena usia, kecelakaan, PHK atau sebab lainnya, maka ia tidak punya pintu pemasukan dana lagi. Kondisi ini akan menyebabkan kesulitan hidup, terutama bagi rakyat yang sudah tidak dapat bekerja atau bekerja dengan upah yang minim sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

e. Masalah Lapangan Pekerjaan.

Kelangkaan pekerjaan bisa terjadi ketika muncul ketidakseimbangan antara jumlah calon pekerja atau buruh yang banyak, sedangkan lapangan pekerjaan relatif sedikit, atau banyaknya lapangan kerja, tapi kualitas tenaga kerja pekerja atau buruh yang ada tidak sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan. Kelangkaan pekerjaan ini dapat menimbulkan gejolak sosial, angka pengangguran yang tinggi dapat berakibat pada aspek sosial yang lebih luas.

Ringkasan III kendala atas perlindungan upah yang dilakukan oleh perusahaan swasta, selain karena tidak dijelaskan dalam wujud kontrak kerja, penyebab lain adalah pengawasan yang kurang dari Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Daerah. Sejatinya Disnaker merupakan instansi teknis yang berwenang mengawasi operasional perusahaan dan pelaksanaan perlindungan kerja di perusahaan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan pemaparan dalam bab-bab sebelumnya, kiranya penulis hendak menyimpulkan akan jawaban dari permasalahan dalam penelitian ini, yakni :

1. Bagaimana penetapan besaran pengupahan tenaga kerja pada perusahaan swasta?

Pada penetapan besaran pengupahan tenaga kerja pada perusahaan swasta yaitu berdasarkan Sistem upah menurut banyaknya produksi dan Sistem upah menurut kebutuhan

Kontrak kerja merupakan catatan komitmen hak dan kewajiban kedua belah pihak, baik itu perusahaan selaku pemberi kerja dan juga calon pekerja. Pembayaran upah sesuai standar minimum merupakan implementasi perlindungan HAM pekerja. Penetapan standar upah minimum wilayah ditetapkan melalui peraturan daerah di tingkat provinsi dan juga dapat melalui peraturan di tingkat kabupaten atau kota. Pasal 38 ayat (4) Undang-Undang No 39 Tahun 1999 tentang HAM menjamin hak pekerja untuk memperoleh kesejahteraan, yang bunyinya, "Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya."

Selain itu, dalam Pasal 88 ayat Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ayat (1) menyatakan, "Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kemudian ayat (2) menyatakan bahwa untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh.

Selanjutnya ayat (3) mengatur rinci kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), meliputi: upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah dan denda dan potongan upah.

2. Bagaimana perlindungan tenaga kontrak pada perusahaan swasta?

Perlindungan tenaga kontrak pada perusahaan swasta berbeda-beda sesuai kebutuhan pekerja berdasarkan besarnya resiko yang ada, jaminan sosial kesehatan pekerja dalam bentuk BPJS Ketenagakerjaan merupakan hal penting yang disiapkan awal oleh perusahaan. Persoalan ketiadaan jaminan bagi pekerja akan muncul saat telah terjadi suatu peristiwa kecelakaan kerja

3. Apa kendala atas perlindungan upah yang dilakukan oleh perusahaan swasta?

Kendala atas perlindungan upah yang dilakukan oleh perusahaan swasta yaitu selain karena tidak dijelaskan dalam wujud kontrak kerja, penyebab lain adalah pengawasan yang kurang dari Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Daerah. Sejatinya Disnaker merupakan instansi teknis yang berwenang mengawasi operasional perusahaan dan pelaksanaan perlindungan kerja di perusahaan.

## **B. Saran**

Adapun saran yang hendak penulis berikan dalam penelitian ini untuk memberikansuatu solusi dari permasalahan yang ada, yakni:

1. Hendaknya bagi pemerintah yang bersangkutan untuk memberikan sosialisasi mengenai perjanjian kerja dan lain sebagainya yang berkaitan dengan industri kecil dan pengawasan terhadap penetapan besaran pengupahan tenaga kerja kontrak pada perusahaan swasta ditingkatkan lagi

dan penghubung di tiap perusahaan untuk perwakilan buruh agar keadilan tercapai.

2. Pengusaha harus benar-benar memperhatikan dan melaksanakan apa yang menjadi hak dan yang menjadi kewajibannya, upah yang diberikan kepada pekerja meskipun telah sesuai dengan peraturan dan Undang-Undang yang berlaku, tetapi untuk masa yang akan datang perlu disesuaikan dengan harga-harga kebutuhan di pasaran. dan pengusaha industri hendaknya membuat adanya kontrak perjanjian yang jelas dan baku antara pihak pemilik dengan pihak karyawan atau buruh sebelum memulai pekerjaan.
3. Pekerja harus benar-benar memperhatikan dan melaksanakan apa yang menjadi hak dan yang menjadi kewajibannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta, Rajawali Press, 2004.
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2014
- Djumaldi, F. X. *Perjanjian Kerja*. Jakarta, Penerbit Sinar Grafika, 2010.
- Effendi, A Masyur. *Hak Asasi Manusia, Dimensi Dinamika dalam Hukum Nasional dan Internasional*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1994.
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research*, Jilid I, Yogyakarta, Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, 1984
- Harahap, M Yahya. *Segi - Segi Hukum Perjanjian*, Tanpa Tahun
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat DiIndonesia*, Surabaya, Bina Ilmu, 1987.
- Hamzah, Andi 1986, *Kamus Hukum*, Jakarta, Ghalia indonesia, 1986
- Hernoko, Agus Yudha. *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2011
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung, Citra Adytia Bhakti, 2003.
- Mardani, *Hukum Perikatan Syariah di Indonesi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2013
- Muhamad, Abdulkadir. *Hukum Perdata Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 1993
- Muhamad, Abdulkadir. *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2004
- Nawawi, Hadari. *Penelitian Terapan*, Yogyakarta Gajah Mada Universitas Perss, 1995
- Narbuko, Narbuko dan Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Bumi Aksara, 2011.
- Nasution, Bahder Johan. *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Bandung, Mandar Maju, 2004.

- Rawls, John. *Teori Keadilan*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2006.
- Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta, Graha Indonesia, 1994
- Satrio, J. *Hukum Perikatan*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 1996
- Subekti, R. *Hukum Perjanjian*, Jakarta, Intermedia, 2005
- Subekti, R. *Aneka Perjanjian*, Jakarta, Intermedia, 2004
- Subekti, R & Tjitrosudibio, R. 2008, *KUH Perdata*, Jakarta, PT Pradnya Paramita, 2008
- Soemitro, Ronny Hanitijo. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Graha Indonesia, 1983
- Soewondo, Chandra. *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, Jakarta, Elex Media Komputindo, 2003.
- Soenarjo. *Metode Riset I*, Surakarta, Universitas Negeri Sebelas Maret, 1985
- Soekanto, Soerjono dan Mamudji, Sri. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta, Rajawali Pers, 1988
- Sugiyono, Dendi. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Pusat Bahasa, 2008.
- Suharnoko. *Hukum Perjanjian*, Jakarta, Prenada Media Group, 2007
- Suseno, Frans Magnis. *Etika Politik, Prinsip-Prinsip Moral Dasar Kenegaraan Modern*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 1987.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Tanya, Bernard L, Yoan Simanjuntak dan Markus Y. Hage. *Teori Hukum*. Yogyakarta, Genta Publishing, 2013.
- Tunggul, Setia Hadi. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Harvavindo, 2009.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2006.
- Wojowasito, S. *Kamus Umum Belanda Indonesia*, Jakarta, PT. Ikhtiar Baru - Van Hoeve, 1990

## **Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 Tentang jaminan Sosial tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Jaminan Kesehatan Nasional

Undang-Undang Nomor 40 tahun 2014 Tentang BPJS

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 tahun 2012

Foto saat wawancara di Center Yakult

