

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### TINJAUAN TEORITIS

#### A. Pengertian Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan pada awalnya dikenal dengan istilah perburuhan. Perburuhan berasal dari kata “buruh”, secara etimologis dapat diartikan dengan keadaan memburuh, yaitu keadaan dimana seseorang buruh bekerja pada orang lain (pengusaha).<sup>24</sup>

Tenaga kerja menurut Payaman Simanjuntak adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dirumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan, yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.<sup>25</sup>

#### 1. Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan sama dengan hukum perburuhan. Hukum perburuhan muncul pertama kali di Eropa sebagai reaksi atas perubahan yang dimunculkan Revolusi Industri. Ada beberapa pengertian yang dikemukakan

<sup>24</sup>Zaeni Ashadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h.1.

<sup>25</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), h. 35.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

oleh ahli hukum berkenaan dengan istilah hukum ketenagakerjaan, di antaranya:

- a. Imam Soepomo memberikan pengertian bahwa hukum ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu.<sup>26</sup>
- b. Menurut Molenaar, hukum perburuhan merupakan peraturan yang meliputi hubungan kerja antara pekerja dan majikan, yang pekerjaannya dilakukan di bawah pimpinan.<sup>27</sup>
- c. Menurut Mr. Soetikno, hukum perburuhan ialah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.<sup>28</sup>

Kesimpulannya hukum perburuhan adalah sekumpulan peraturan-peraturan yang mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja dan bertujuan

<sup>26</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1992) Cet. 10, h.3

<sup>27</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 2

<sup>28</sup> *Ibid*

untuk melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan.

Perlindungan terhadap buruh pasca kemerdekaan, ditandai dengan diratifikasinya sejumlah Konvensi ILO oleh pemerintah Indonesia. ILO adalah sebuah wadah yang menampung isu buruh internasional di bawah PBB. Sejumlah undang-undang juga lahir sebagai bentuk ratifikasi dari konvensi tersebut. Lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibentuk pada masa pemerintahan Megawati Soekarno Putri, merupakan peraturan yang sangat fundamental, menggantikan sebanyak 15 peraturan ketenagakerjaan, sehingga undang-undang ini merupakan payung bagi peraturan lainnya.<sup>29</sup>

## 2. Para Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan

Pihak yang bersangkutan dengan Hukum Perburuhan itu bukan hanya buruh dan majikan saja, melainkan juga ada badan-badan lainnya, diantaranya<sup>30</sup> :

- a. Buruh/Pekerja, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 1 angka 3 menjelaskan tentang pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang

<sup>29</sup> [www.ilo.org](http://www.ilo.org).wcms-157809.pdf, Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: 2011), h.22

<sup>30</sup>Dedi Ismatullah, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), h. 73.

yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

- b. Pemberi kerja, pada Pasal 1 angka 4 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- c. Organisasi pekerja/buruh, diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa serikat buruh/serikat pekerja ialah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya.
- d. Organisasi pengusaha, dalam perkembangan di Indonesia terdapat dua organisasi pengusaha, yaitu Kamar Dagang dan Industri (KADIN) dan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Organisasi pengusaha tersebut hanya bertujuan teknis yaitu bagaimana cara mengelola perusahaan dan sosial ekonomi, tidak berhubungan dengan perburuhan.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Pemerintah/penguasa, pemerintah sebagai penguasa memiliki fungsi pengawasan, dan pengawasan terhadap pekerja di bidang ketenagakerjaan oleh Depnaker.

### 3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.<sup>31</sup> Dasar-dasar hubungan kerja, meliputi :

- a. Pembuatan perjanjian kerja karena merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja;
- b. Kewajiban buruh merupakan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan majikan, yang sekaligus merupakan hak majikan atas pekerjaan dari buruh;
- c. Kewajiban majikan membayar upah kepada buruh sekaligus merupakan hak buruh atas upah;
- d. Berakhirnya hubungan kerja;
- e. Cara penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya.

<sup>31</sup> Lalu Husni, Op.Cit, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* . h.63

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 4. Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah persetujuan (tertulis atau dengan lisan) yang dibuat oleh dua pihak atau lebih, masing-masing bersepakat akan menaati apa yang tersebut dalam persetujuan itu.<sup>32</sup> Menurut Imam Soepomo, berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>33</sup>

Selanjutnya, Prof. Subekti, S.H., menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.<sup>34</sup>

Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni:

*“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan*

<sup>32</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi V, Kemendikbud tahun 2016

<sup>33</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada , 2006), h. 30

<sup>34</sup> <http://repository.uin-suska.ac.id/7141/4/>

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”<sup>35</sup>

Unsur-unsur yang harus ada dalam suatu Perjanjian Kerja<sup>36</sup>, diantaranya :

- a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan;

Suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerja tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seijin majikan dapat menyuruh orang lain.

- b. Adanya unsur perintah;

Pekerja melakukan pekerjaan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

- c. Adanya waktu;

Pekerja dalam melakukan pekerjaan harus ada jangka waktu yang disepakati.

- d. Adanya upah.

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja, dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk mendapatkan upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

<sup>35</sup> [www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14.

<sup>36</sup> *Ibid*, Pasal 1 angka 32

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan, hal ini berhubungan dengan Undang-Undang tersebut memberikan panduan mengenai perjanjian kerja dengan tujuan pekerja/buruh tersebut mengetahui hak dan kewajibannya dan tercapainya kesejahteraan pekerja/buruh tersebut.<sup>37</sup>

Hukum keetenagakerjaan secara khusus mengatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 52 ayat 1 tentang Ketenagakerjaan mengenai kesahan suatu perjanjian kerja, suatu perjanjian kerja harus memenuhi 4 persyaratan sebagai berikut :<sup>38</sup>

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerja yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

<sup>37</sup> *Ibid*, Pasal 52 ayat 1

<sup>38</sup> Lalu Husni, *Op-cit.* h.63



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 5. Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian kerja dapat meliputi berbagai jenis pekerjaan, sepanjang pekerjaan tersebut diperlukan oleh pemberi kerja. Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/ atau tertulis (Pasal 51 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003), secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan<sup>39</sup>:

- 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 dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

---

<sup>39</sup> *Ibid*, h. 69

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ditinjau dari jangka waktu perjanjian kerja, pemberi kerja dapat saja membuat perjanjian kerja untuk jangka waktu yang ditetapkan lebih awal atau tidak. Perjanjian kerja yang dikaitkan dengan jangka waktunya dibagi menjadi 2 jenis bagian perjanjian yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).<sup>40</sup>

## 6. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

Kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja maksudnya adalah apa yang menjadi hak pekerja/buruh maka itu merupakan suatu kewajiban oleh majikan/pengusaha, dan sebaliknya hak majikan adalah kewajiban buruh. Kewajiban pekerja/buruh ketentuannya bisa dilihat pada Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerdara, di antaranya adalah<sup>41</sup>:

1. Buruh wajib melakukan pekerjaan;
2. Buruh wajib mentaati aturan dan petunjuk dari majikan;
3. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda.

Kewajiban dari pihak majikan<sup>42</sup>, di antaranya :

1. Kewajiban memberikan istirahat/cuti;
2. Kewajiban menguruskan perawatan dan pengobatan;
3. Kewajiban memberikan surat keterangan;

<sup>40</sup> Dedi Ismatullah, *Hukum Ketenagakerjaan, Opcit.* h. 112

<sup>41</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h. 46

<sup>42</sup> *Ibid*, h. 49

4. Kewajiban majikan untuk memberlakukan sama antara pekerja pria dan wanita;
5. Kewajiban membayar upah.

## **B. Pengertian Pengupahan**

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Menurut Sadono Sukirno, upah adalah pembayaran atas jasa-jasa fisik yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Sementara menurut Melayu SP. Hasibuan, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.<sup>43</sup>

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>44</sup>

Upah dinyatakan pula dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 30 yang memiliki pengertian

<sup>43</sup> <http://repository.radenintan.ac.id/1233/3/>

<sup>44</sup> [www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com), Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

yang sama dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, pengertian upah tersebut sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan menjelaskan bahwa, upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar upah yang diterima tidak terlampau rendah, maka pemerintah ikut serta menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh memenuhi penghidupan yang layak.

Kebijakan pengupahan sebagaimana yang terdapat pada Pasal 3 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan,<sup>45</sup> meliputi:

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

<sup>45</sup> *Ibid*, Pasal 3 ayat 2

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir saat hubungan kerja putus. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.<sup>46</sup>

### C. Jenis Jenis Upah

Jenis-jenis upah dalam Hukum Perburuhan, terdiri dari<sup>47</sup> :

a. Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja;

b. Upah Nyata (*Real Wages*)

Upah nyata adalah uang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seorang buru/pekerja yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:

- 1) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima;
- 2) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

<sup>46</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Opcit, h. 161

<sup>47</sup>Lalu Husni, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 89

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### c. Upah Hidup

Upah hidup yaitu upah yang diterima buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, tidak hanya kebutuhan pokoknya saja, melainkan juga kebutuhan sosial dan keluarganya.

#### d. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ditentukan oleh pemerintah, dan pada setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum, yaitu:

1. Untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja/buruh sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja;
2. Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang secara materiil kurang memuaskan;
3. Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan;
4. Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan;
5. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### e. Upah Wajar

Upah wajar maksudnya adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasa pada perusahaan.

### D. Sistem Pemberian Upah

Sistem pemberian upah maksudnya adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada para buruhnya, dalam praktiknya ada beberapa macam sistem pembayaran upah,<sup>48</sup> yaitu:

1. Sistem upah jangka waktu, pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan.
2. Sistem upah potongan, sistem ini tujuannya untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaannya tidak memuaskan.
3. Sistem upah permufakatan, sistem ini maksudnya adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah kepada kelompok tertentu, yang selanjutnya nanti kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggota.
4. Sistem pembagian keuntungan, sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapatkan keuntungan di akhir tahun.

<sup>48</sup> Lalu Husni, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Opcit.* h. 91