

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB III

TINJAUAN TEORI

A. KETENAGAKERJAAN

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Dengan digantinya istilah buruh dengan istilah pekerja/buruh, konsekuensi istilah hukum perburuhan menjadi tidak sesuai lagi. Perburuhan berasal dari kata “buruh”, yang secara etimologis dapat diartikan dengan keadaan memburuh, yaitu keadaan dimana seorang buruh bekerja pada orang lain (pengusaha).⁷

Dalam pasal 1 angka 1 undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Berdasarkan pengertian ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan hukum ketenaga kerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum pekerja, selama atau dalam hubungan kerja, atau sesudah hubungan kerja⁸

2. Pihak Dalam Ketenagakerjaan

a. Pekerja/Buruh

Istilah pekerja/buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feudal atau zaman penjajahan belanda dahulu yang dimaksudkan dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-

⁷ZaeniAsyhadi,*HukumKerja*, (Jakarta : PT Raja GrafindoPersada, 2007), h.1.

⁸ Lalu husni,*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2012), h.35.

Hak Cipta Dilindungi 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.

lain.⁹Buruh/pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah setiap orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

b. Pengusaha

Pengusaha adalah:

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan miliksendiri.
2. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
3. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah indonesia.¹⁰

c. Organisasi Pekerja /Buruh

Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memeperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Keberhasilan maksud ini sangat tergantung dari kesadaran para pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, semakin baik organisasi itu, maka akan semakin kuat.Sebagai implementasi dari amanat ketentuan pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 tentang kebebasan berserikat dan berkumpul

⁹ZaeniAsyhadie, Op.Cit.,h.19.

¹⁰Pasal 1 Ayat (3) PeraturanPemerintahNomor 78 Tahun 2015 TentangPengupahan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

mengeluarkan pikiran dengan lisan maupun tulisan yang ditetapkan dengan Undang-Undang, maka pemerintah telah meratifikasi Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor. 98 dengan Undang-Undang Nomor. 18 Tahun 1956 mengenai Dasar-Dasar Hak berorganisasi dan Berunding Bersama.

d. Organisasi Pengusaha

Selanjutnya untuk meningkatkan peran serta Pengusaha nasional Dalam kegiatan pembangunan, maka pemerintah melalui Undang-Undang Nomor. 49 Tahun 1973 membentuk kamar dagang dan Industri (KADIN) . KADIN adalah wadah bagi pengusaha Indonesia dan bergerak dalam bidang perekonomian.

Organisasi pengusaha yang khusus mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah Asosiasi pengusaha Indonesia (APINDO). APINDO lahir didasari dari peran dan tanggung jawabnya dalam pembangunan nasional dalam rangka huruf serta mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, maka pengusaha Indonesia harus ikut serta secara aktif mengembangkan perannya sebagai kekuatan sosial dan Sosial Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia”.

e. Pemerintah/pengusaha

Campur tangan Pemerintah (penguasa) dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan dimaksud untuk terciptanya hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja

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.

dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan perburuhan/ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karna pihak yang kuat akan selalu ingin, menguasai yang lemah. Atas dasar itu pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-Undangan untuk memberikan jaminankepastian hak dan kewajiban para pihak.

Sebagai institusi yng bertanggung jawab terhadap masalah ketenagakerjaan, Departemen tenaga Kerja juga dilengkapi dengan berbagai lembaga yang secara teknis membidangi hal-hal khusus yakni:

1. Balai Latihan Kerja, menyiapkan /memberikan bekal kepada tenaga kerja melalui tenaga kerja.
2. Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI), sebagai lembaga yang menangani masalah penempatan tenaga kerja untuk bekerja baik disektor formal maupun informal di dalam maupun diluar negeri.
3. Panitia penyelesaian perselisihan Perburuhan, menyelesaikan perselisihan perburuhan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha dan sebagai lembaga perizinan dalam masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).¹¹

Setiap Tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja/buruh berhak

¹¹ Imam soepono, *Pengantar Hukum perburuhan*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2003), h. 36-37.

memperoleh perlakuan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi kebutuhan yang layak bagi kemanusiaan yang dimaksud, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

B. PERJANJIAN KERJA

1. Pengertian Tentang Perjanjian

Jika kita membicarakan tentang defenisi perjanjian, maka pertama-pertama harus diketahui ketentuan pengertian perjanjian yang diatur oleh KUHPerdara pasal 1313 yang berbunyi:

“Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”. Dengan adanya pengertian tentang perjanjian seperti ditentukan di atas, biasa diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang.¹²

2. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut *arbeidsovereenkoms*. Dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian yang pertama yang disebutkan dalam ketentuan pasal 1601a KUHPerdara, mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa;

¹²Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Jakarta : CV Rajawali, 1992), h.9.

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.

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, simajikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.¹³

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

3. Unsur-Unsur Dalam Perjanjian Kerja
 - a. Adanya Unsur work atau pekerjaan
 - b. Adanya unsur perintah
 - c. Adanya upah.
4. Syarat Sah perjanjian kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagai diatur dalam pasal 1320 KUHperdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. Kesepakatan dua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

¹³*Ibid, h.23.*

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. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undang yang berlaku.
5. bentuk perjanjian 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 perelisihan 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:

- a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja atau 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 atau buruh
- g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

C. PENGERTIAN HUKUM PERBURUHAN

Defenisi hukum perburuhan erat kaitannya dengan hukum positif masing-masing Negara. Oleh karna itu tidak mengherankan kalau definisi hukum perburuhan yang dikemukakan oleh para ahli hukum juga berbeda, terutama yang menyangkut keluasannya. Hal yang mengikat keluasan hukum perburuhan di masing-masing Negara juga berbeda. Disamping itu perbedaan sudut pandang juga menyebabkan kanpara ahli hukum memberikan definisi hukum perburuhan berbeda pula.¹⁴

Hukum perburuhan adalah adalah sebagian hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan atau perusahaanya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut¹⁵.

D. UPAH

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88 ayat 1). Untuk maksud tersebut, Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh kebijakan pengupahan ini meliputi:

- a) Upah minimum
- b) Upah kerja lembur

¹⁴ Abdul RachmadBudiono, *HukumPerburuhan*, (Jakarta :PermataPutri Media , 2009), h.12.

¹⁵ Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada , 2008), h.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.

- c) Upah tidak masuk kerja karna berhalangan
- d) Upah tidak masuk kerja karna melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e) Upah karna menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f) Bentuk dan cara pembayaran upah
- g) Denda dan potongan upah
- h) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i) Struktur dan skala pengupahan yang proposional
- j) Upah untuk pembayaran pesangin dan
- k) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Upah minimum dapat terdiri atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
- b. Upah minimum berdasarkan sector pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota

Upah minimum sebagaimana dimaksud diatas diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan,

kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

a. Pengertian Upah

Upah adalah salah satu sarana yang di gunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 31 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.¹⁶

Dalam 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 atau 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.

b. Komponen upah

Pemberian upah yang tidak dalam bentuk uang dibenarkan asal tidak melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima. Imbalan/penghasilan yang diterima oleh buruh tidak selamanya disebut

¹⁶*Ibid*, h.108

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

sebagai upah, karena bisa jadi imbalan tersebut bukan termasuk dalam komponen upah. Dalam surat edaran menteri tenaga kerja Nomor 07/MEN/1990 tentang pengelompokan komponen upah dan pendapatan non upah disebutkan bahwa:

- a. Termasuk komponen upah adalah:
 1. Upah pokok, merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan berdasarkan perjanjian.
 2. Tunjangan tetap, suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukan dalam tunjangan pokok asal tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan dibayarnya upah pokok.
 3. Tunjangan tidak tetap, suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak persamaan dengan pembayaran upah pokok.
- b. Tidak termasuk komponen upah

Hak Cipta Dilindungi 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 Dilindungi 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.

1. Fasilitas, kenikmatan dalam bentuk nyata/natura karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makanan secara Cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin, dan sejenisnya.
2. Bonus, pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berpertasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.
3. Tunjangan hari raya (THR), dan pembagian keuntungan lainnya.

Upah pokok minimum sebagaimana diatur dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/MEN/1996 yang telah diubah dengan peraturan menteri tenaga kerja Nomor 01/men/1996 jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/MEN/1997 tentang upah minimum adalah upah pokok sudah termasuk di dalamnya tunjangan-tunjangan yang bersifat tetap.

Beberapa jenis upah pokok minimum adalah sebagai berikut:

- a. Upah minimum sub sektoral regional, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sector tertentu dalam daerah tertentu.
- b. Upah minimum sektoral regional, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan sector tertentu dalam daerah tertentu.
- c. Upah minimum regional/upah minimum Provinsi, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu. Upah minimum regional (UMR)/ UMP di tiap-tiap daerah besarnya berbeda-

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.

beda. Besar UMR/UMP didasarkan pada indek harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional. Upah minimum ini wajib di taati oleh pengusaha, kecuali pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum, dapat di kecualikan dari kewajiban tersebut dengan cara mengajukan permohonan kepada menteri tenaga kerja disertai dengan rekomendasi dari kepala Dinas Tenaga Kerja setempat. Berdasarkan permohonan tersebut Menteri Tenaga Kerja dapat menagguhkan pelaksanaan upah minimum paling lama 12 bulan.

d. ketentuan Pembayaran Upah

Pengusaha wajib membayar upah kepada para pekerja secara teratur sejak terjadinya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja. Upah yang diberikan oleh pengusaha tidak boleh diskriminasi antara pekerja pria dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya (Undang-undang Nomor 80 tahun 1957) yang merupakan retifikasi konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951.

KUHPerdara, pasal 1602d, buruh tidak kehilangan haknya atas upahnya, jika ia telah bersedia melakukan pekerjaan, tetapi majikan tidak menggunakannya baik karna salahnya sendiri maupun karna halangan

Hak Cipta Dilindungi 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.

yang kebetulan mengenai dirinya. Dengan penafsiran, dalam hal tersebut majikan wajar membayar upah. Pasal 1603, kewajiban buruh yang terpenting melakukan pekerjaannya yang dijanjikan itu dengan sebaik-baiknya. Pasal 1603d, buruh pada umumnya wajib melakukan ataupun tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang buruh yang baik. Pada umumnya buruh/pekerja harus melakukan pekerjaannya ditempat yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, sesuai dengan kehendak majikan/pengusaha, jika tempat itu tidak di tetapkan dalam perjanjian, pekerjaan harus dilakukan ditempat dimana menurut keadaan dan sifat pekerjaan, pekerjaan itu harus dilakukan. Sesuai dengan asas pokok hukum perburuhan yang menghendaki supaya perjanjian dilaksanakan dan ditafsirkan berdasarkan iktikad baik.¹⁷

Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (pasal 93 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan jo. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan Upah), prinsip-prinsip ini dikenal dengan asas “*no work no pay*”, asas ini tidak berlaku mutlak, maksudnya dapat dikesampingkan dalam hal-hal tertentu atau dengan kata lain pekerja tetap mendapatkan upah meskipun tidak melakukan pekerjaan. Adapun penyimpangan terhadap asas “*no work no poy*” ini adalah:

- a. Pekerja/buruh sakit hingga tidak dapat melakukan pekerjaan.

¹⁷ H. R. Abdussalam, *hukum ketenagakerjaan (hukum perburuhan)*, (Jakarta : Restu Agung, 2009), h. 66.

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.

- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
- c. Pekerja/buruh tidak masuk kerja karena pekerja/buruh menikah, menikah, mengkhitan, membastiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.
- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara.
- e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang dapat dihindari pengusaha.
- g. Pekerja/buruh melakukan hak istirahatnya.
- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha, dan pekerja.
- i. Buruh melakukan tugas pendidikan dari perusahaan.(pasal 93 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003).

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit adalah sebagai berikut;

Hak Cipta Dilindungi 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.

- a. Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus persen) dari upah.
- b. Untuk 4 (empat) bulan kedua dibayar, 75 % (tujuh puluh lima persen) dari upah
- c. Untuk 4 (empat) bulan ke tiga di bayar 50 % (lima puluh persen) dari upah.
- d. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari upah, sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 93 ayat 3 huruf c sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh menikah, dibayar selama 3 (tiga) hari.
- b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- c. Mengkhitan anaknya, dibayarkan untuk selama 2 (dua) hari.
- d. Membabtiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- e. Istri melahirkan atau keguguran kandungan dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- f. Suami/istri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia dibayar selama 2 (dua) hari, dan
- g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari (pasal 93 ayat 3)

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.

Upah mempunyai kedudukan yang strategis, dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya. Tentunya pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja dan kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (pasal 96)

e. Upah Lembur

Pengusaha harus mempekerjakan pekerja/buruh sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, jika melebihi ketentuan tersebut harus dihitung/dibayar lembur.

Cara menghitung upah lembur telah ditetapkan dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-72/Men/1984 tentang dasar perhitungan upah lembur sebagai berikut :

- 1) Apabila jam kerja lembur dilakukan pada hari biasa :
 - a. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayarkan sebesar 1,5 kali upah sejam.
 - b. Bentuk tiap jam kerja berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 kali upah sejam
- 2) Apabila jam kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan atau hari raya resmi :
 - a. Untuk setiap jam dalam batas 7 jam atau 5 jam apabila hari raya tersebut jatuh pada hari raya terpendek pada salah satu

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.

hari dalam 6 hari kerja seminggu harus dibayar upah sedikit-dikitnya 2 kali upah sejam.

- b. Untuk jam kerja pertama selebihnya 7 jam atau 5 jam apabila hari raya tersebut jatuh pada hari raya terpendek pada salah satu hari dalam 6 hari kerja seminggu, harus dibayar upah sebesar 3 kali upah sejam.
- c. Untuk jam kerja kedua setelah 7 atau 5 jam apabila hari raya terpendek pada salah satu hari dalam 6 hari kerja seminggu, harus dibayar upah sebesar 4 kali upah sejam.

Upah sejam dihitung dalam rumus sebagai berikut :

- a. Upah sejam bagi pekerja bulanan $\frac{1}{173}$ upah sebulan.
- b. Upah sejam bagi pekerja harian $\frac{2}{20}$ upah perhari
- c. Upah sejam bagi pekerja borongan atau satuan $\frac{1}{7}$ rata-rata hasil kerja sehari.¹⁸

Komponen upah untuk dasar perhitungan upah lembur terdiri atas [1] upah pokok, tunjangan jabatan, [3] tunjangan kemahalan, [4] nilai pemberian catu untuk karyawan sendiri.

E. UPAH DAN PENDAPATAN

Secara umum wages atau upah adalah merupakan pendapatan, akan tetapi pendapatan itu tidak selalu harus upah dalam pengertian wages. Pendapatan itu merupakan jenis penghasilan lain, umpamanya keuntungan dari hasil penjualan barang yang di percaya kepada seseorang, komisi

¹⁸Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2012), h. 167.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagai jasa perantara dan lain sebagainya yang berupa income dalam administrasi perupahan.

Pendapatan yang dihasilkan para buruh atas pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan dalam perjanjian kerja di suatu perusahaan, dapat dikatakan sangat berperan dalam hubungan perburuhan dan sebagai dasar hubungan perburuhan yang baik, maka sudah selayaknya kalau seorang buruh :

- a. Memperoleh sejumlah pendapatan yang cukup yang dipertimbangkan agar dapat menjamin kebutuhan hidupnya yang pokok beserta keluarganya.
- b. Merasakan kepuasan berkenan adanya kesesuaian dengan pendapatan orang lain yang mengerjakan pekerja yang sejenis diperusahaannya ataupun di tempat usaha lain di masyarakat.

Tentang jenis-jenis upah dapat dikemukakan sebagai berikut :

- a. Upah Nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja dibidang industri atau perusahaan atau pun dalam suatu organisasi kerja, dimana kedalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering juga di sebut dengan upah uang

Hak Cipta Dilindungi 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.

(money wages) sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

b. Upah nyata (*Real wages*)

Yang dimaksud dengan upah nyata ini ialah upah yang nyata yang harus benar-benar diterima oleh seorang yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari :

1. Besar atau kecilnya jumlah uang yang harus diterima
2. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

Ada kalanya upah itu diterima dalam wujud uang dan fasilitas atau in natura, maka upah nyata yang diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas dan barang in natura tersebut.

c. Upah hidup

Dalam hal ini upah yang diterima seorang buruh itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat di penuhi melainkan juga sebagian kebutuhan social keluarganya, misalnya bagi pendidikan, bagi bahan pangan yang memiliki nilai-nilai gizi yang lebih baik, iuran asuransi jiwa dan beberapa lainnya lagi. Kemungkinan setelah masyarakat adil dan makmur yang sedang kita perjuangkan dapat terwujud sebaik-baiknya, upah yang diterima buruh sebaiknya upah yang diterima buruh pada umumnya dapat berupa upah hidup, atau pula kalau perusahaan tempat kerjanya itu dapat berkembang dengan baik, sehingga menjadi perusahaan yang kuat yang akan mampu memberi upah hidup, karna itu maka pihak buruh baiklah

Hak Cipta Dilindungi 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.

berjuang, berpahit-pahit dulu dengan pihak pengusaha agar perusahaan yang kuat itu dapat terwujud.

d. Upah minimum (*minimum wages*)

Sebagai yang telah diterangkan bahwa pendapatan yang dihasilkan oleh buruh dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan perburuhan. Bertitik tolak dari hubungan formal ini haruslah tidak dilupakan bahwa seorang buruh adalah seorang manusia dan dilihat dari sisi kemanusiaan, sewajarnya lah kalau buruh itu mendapatkan penghargaan yang wajar dan atau perlindungan yang layak.

Dalam hal ini maka upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup buruh itu beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang serba sederhana, cost of living perlulah diperhatikan dalam penentuan upah.

Tujuan utama penentuan upah minimum yaitu :

1. Menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh) sebagai sub sistem yang kreatif dalam suatu sistem kerja.
2. Melindungi kelompok kerja dari adanya suatu sitem pengupahan yang sangat rendah dan yang keadaanya secara material kurang memuaskan.
3. Mondorong kemungkinan diberikan upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang di lakukan setiap pekerja.
4. Mengusahakan terjaminnya ketenangan atau kedamaian dalam organisasi kerja atau peusahaan.

Hak Cipta Dilindungi 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. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidupnya secara normal.
- e. Upah wajar (*fair wages*)

Upah wajar dimaksudkan sebagai upah yang secara relative dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para buruhnya sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang dibeikan buruh kepada pengusaha atau perusahaan, sesuai dengan perjanjian kerja di antara mereka.

Factor-faktor yang mempengaruhi upah wajar (*fair wages*) adalah sebagai berikut :

1. Kondisi ekonomi negara secara umumnya.
2. Nilai upah rata-rata di daerah dimana perusahaan tersebut beroperasi.
3. Posisi perusahaan dilihat dari struktur ekonomi Negara.
4. Undang-undang terutama yang megatur masalah upah dan jam kerja.
5. Ketentuan-ketentuan umum yang berlaku dalam lingkungan perusahaan.
6. Peraturan perpajakan.
7. Pengusaha dan organisasi buruh yang mengutamakan gerak saling harga menghargai dan musyawarah serta mufakat dalam mengatasi segala kesulitan.
8. Standar hidup dari para buruh itu sendiri.

Upah yang wajar inilah yang diharapkan oleh para buruh, bukan upah hidup, mengingat upah hidup umumnya sulit untuk dilaksanakan

pemberiannya karna perusahaan-perusahaan pada umumnya belum berkembang baik, belum kuat permodalannya.¹⁹



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.

¹⁹ Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta : Sinar Grafika, 1994), h. 102.