

BAB III

TINJAUAN TEORI

A. Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan pengertian Ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan Hukum Ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.¹

2. Pihak Dalam Ketenagakerjaan

a. Pekerja/Buruh

Buruh/pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pemberi kerja adalah 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 Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2012), h. 35.

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
 2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
 3. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
- c. Organisasi Pekerja/Buruh

Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Keberhasilan maksud ini sangat tergantung dari kesadaran para pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, semangkin baik organisasi itu, maka akan semangkin kuat.²

Sebagai implementasi dari amanat ketentuan Pasal 28 UUD 1945 tentang kebebasan berserikat dan berkumpul mengeluarkan pikiran dengan lisan maupun tulisan yang ditetapkan dengan undang-undang, maka pemerintah telah meratifikasi konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 98 dengan Undang-Undang No. 18 Tahun 1956 mengenai Dasar-Dasar Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama.

² *Ibid.*

d. Organisasi Pengusaha

Selanjutnya untuk meningkatkan peran serta pengusaha nasional dalam kegiatan pembangunan, maka pemerintah melalui Undang-Undang No. 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 atas peran dan tanggung jawabnya dalam pembangunan nasional dalam rangka turut serta mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, maka pengusaha Indonesia harus ikut serta secara aktif mengembangkan peranannya sebagai kekuatan sosial dan ekonomi, maka dengan akte notaris Soedjono tanggal 7 Juli 1970 dibentuklah “Permasyarakatan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia”.

e. Pemerintah/Penguasa

Campur tangan Pemerintah (Penguasa) dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan perburuhan/ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas

dasar itu Pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.

Sebagai institusi yang 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 di luar negeri.
3. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4), menyelesaikan perselisihan perburuhan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha dan sebagai lembaga perijinan dalam masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).³

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.

³ Imam Soepomo , *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2003), h. 36-37

- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh 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 penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dimaksud, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yang dimaksud salah satunya adalah upah minimum. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri

B. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebutkan *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain (majikan), untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Undang-undang No. 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”.

2. Unsur-Unsur Dalam Perjanjian Kerja

1. Adanya unsur work atau pekerjaan
2. Adanya unsur perintah
3. Adanya upah

3. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang No. 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
 4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku,
4. Bentuk Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis (Pasal 51 Ayat 1 Undang-Undang No. 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 No. 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/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.

C. Pengawasan Perburuhan

1. Maksud Pengawasan

Pengawasan perburuhan yang diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 dimaksudkan agar perusahaan yang merupakan aset perekonomian tersebut dapat berjalan dengan lancar, berkembang menjadi perusahaan yang kuat dan tidak mengalami hambatan-hambatan yang disebabkan oleh pelanggaran peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu pengawasan perburuhan dimaksudkan untuk mendidik agar perusahaan/pengusaha selalu tunduk menjalankan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku sehingga akan dapat menjamin keamanan dan kestabilan pelaksanaan hubungan kerja, karena seringkali perselisihan perburuhan disebabkan karena majikan tidak memberi perlindungan hukum kepada buruhnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Lingkup Pengawasan

Pemerintah (cq. Depnaker) melalui pengawas perburuhan berdasarkan Undang-Undang No. 23 1984 jo. Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang pengawasan perburuhan diberikan wewenang :

- a. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya,

- b. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan lainnya,
- c. Menjalankan pekerjaan lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

D. Upah

Undang-Undang No. 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
- c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f) Bentuk dan cara pembayaran upah
- g) Denda dan potongan upah
- h) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i) Struktur dan skala pengupahan yang proposional
- j) Upah untuk pembayaran pesangon,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.⁴

Upah minimum sebagaimana dimaksud di atas 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 hal yang penting bagi setiap buruh yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan upah yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau

⁴ *Ibid*

jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian 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.

Hasibuan (2002) menyatakan bahwa upah adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada buruh tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (1993), Upah adalah pemberian finansial kepada buruh sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.⁵ Selain pernyataan Hasibuan dan Handoko, ada pernyataan lainnya mengenai upah dari Hariandja (2002), yaitu upah merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja buruh, sebab upah adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan buruh, sehingga

⁵ Tim Kreatif Nusa Media, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, (Bandung : Nusa Media, 2010), h. 237.

dengan upah yang diberikan buruh akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Teori lain yang dikemukakan oleh Sastro Hadiwiro (1998), yaitu upah dapat berperan dalam meningkatkan motivasi buruh untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktifitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini. Perusahaan yang tergolong modern, saat ini banyak mengkaitkan upah dengan kinerja.

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 sebagai upah, karena bias jadi imbalan tersebut bukan termasuk dalam komponen upah. Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 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 perjanjian.
- 2) Tunjangan tetap, suatu pembayaran yang teratur berkautan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan

anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukkan 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 bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

b) Tidak Termasuk Komponen Upah

- 1) Fasilitas, kenikmatan dalam bentuk nyata/natural 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 berprestasi 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 No. 05/MEN/1989 yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01/MEN/1996 jo. Peraturan

Menteri Tenaga Kerja No. 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 pada 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-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 ditaati oleh pengusaha, kecuali pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum, dapat dikecualikan 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.

c. Ketentuan Pembayaran Upah

Pengusaha wajib membayar upah kepada para pekerja secara teratur sejak terjadinya 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 No. 80 Tahun 1957) yang merupakan ratifikasi konvensi ILO No. 100 Tahun 1951.

KUHPa, Pasal 1602d, buruh tidak kehilangan haknya atas upahnya, jika ia telah bersedia melakukan pekerjaan, tetapi majikan tidak menggunakannya baik karena salahnya sendiri maupun karena halangan yang kebetulan mengenai dirinya. Dengan penafsiran, dalam hal tersebut majikan wajib 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 di tempat yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, sesuai dengan kehendak majikan/pengusaha, jika tempat itu tidak ditetapkan 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 itikad baik.⁶

Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (Pasal 93 ayat 1 undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah), 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 pay*" ini adalah :

- a. Pekerja/buruh sakit hingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
- 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, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami tau isteri 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.

⁶ H. R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, (Jakarta : Restu Agung, 2009), h. 66.

- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.
- g. Pekerja/buruh melakukan hak istirahatnya.
- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha, dan
- i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan. (Pasal 93 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

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

- 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 ketiga, dibayar 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 untuk selama 3 (tiga) hari.
- b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.

- c. Mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- d. Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- e. Isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
- f. Suami/isteri, 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).

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 didahulukan pembayarannya. Tentunya pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (pasal 96).

b. Upah Lembur

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

Cara penghitungan upah lembur telah ditetapkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 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 dibayar sebesar 1,5 kali upah sejam.
 - b. Untuk 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 kerja terpendek pada salah satu 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 tersebut jatuh pada hari raya terpendek pada salah satu hari dalam 6 hari kerja seminggu, harus dibayar upah sebesar 4 kali upah sejam.

Upah sejam dihitung dengan rumus sebagai berikut :

- a. Upah sejam bagi pekerja bulanan $\frac{1}{173}$ upah sebulan.
- b. Upah sejam bagi pekerja harian $\frac{2}{20}$ upah sehari.

- c. Upah sejam bagi pekerja borongan atau satuan $1/7$ rata-rata hasil kerja sehari.⁷

Komponen upah untuk dasar perhitungan upah lembur terdiri atas [1] upah pokok, [2] tunjangan jabatan, [3] tunjangan kemahalan, [4] nilai pemberian catu untuk karyawan sendiri.

⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2012), h. 167.