

### **BAB III**

#### **LANDASAN TEORITIS**

##### **A. Pengertian Upah dan Bentuk-Bentuk Upah**

Upah adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>1</sup>

Adapun pengertian upah menurut islam adalah pemberian atas sesuatu jasa (manfaat) yang diduga akan terwujud, seperti pemberian upah kepada karyawan yang telah bekerja untuk memajukan perusahaannya, jadi upah atau disebut ju'alah adalah suatu bentuk pemberian upah bagi suatu keberhasilan (prestasi) dari suatu pekerjaan.<sup>2</sup>

Upah merupakan imbalan dari pihak perusahaan yang telah menerima pekerjaan dari tenaga kerja dan pada umumnya adalah tujuan dari karyawan atau untuk melakukan pekerjaan. Bila tiada upah, pada umumnya juga tiada hubungan kerja, misalnya pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan gotong royong.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>*Peraturan Perundang-Undangan Upah Dan Pesangon*, (Jakarta Indonesia Legal Center Publishing, 2006),h.1

<sup>2</sup>Syafii jafri, *op.cit*, h. 165

<sup>3</sup>Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Djambatan, 1980),h.5

Secara umum upah merupakan pendapatan yang sangat berperan dalam kehidupan karyawan untuk mencukupi kebutuhan keluarganya, maka sudah selayaknya kalau seorang karyawan :

- a. Memperoleh sejumlah pendapatan yang cukup yang dipertimbangkan agar dapat menjamin kebutuhan hidupnya yang pokok beserta keluarganya.
- b. Merasakan kepuasan berkenaan adanya kesesuaian dengan pendapatan orang lain yang mengerjakan pekerjaan yang sejenis di perusahaannya ataupun ditempat usaha lain dimasyarakat.

Dalam menjalin suatu hubungan kerja yang baik, mengenai masalah upah pihak karyawan hendaknya memikirkan pula keadaan dalam perusahaannya, jika perusahaannya tidak mampu membayar upah yang sama seperti di perusahaan-perusahaan lainnya maka sebagai karyawan tidak boleh menuntut pembayaran upah yang sama seperti di perusahaan lainnya, namun pada waktu sekarang ini masih banyak juga pengusaha-pengusaha yang lain yang masih mengandalkan tenaga kerja dengan upah yang sedikit yang tidak sesuai dengan kerja karyawan.

Tentang jenis-jenis upah ada beberapa macam jenis yang dikemukakan sebagai berikut :

- a. Upah nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan 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 ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana kedalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang (money wages) sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

b. Upah nyata (real wages)

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

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

Adakalanya 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 tersebut.

c. Upah hidup

Dalam hal ini upah yang di terima seorang karyawan itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, tidak hanya kebutuhan pokok nya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya iuran asuransi jiwa, pendidikan dan beberapa lainnya.

d. Upah minimum (minimum wages)

Sebagai yang diterangkan bahwa pendapatan yang dihasilkan para karyawan dalam suatu perusahaan sangat berperan penting.

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

Tujuan utama penentuan upah minimum yaitu:

1. Menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja(buruh atau karyawan) sebagai sub sistem yang kreatif dalam suatu sistem kerja.
  2. Melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang keadaannya secara material yang kurang memuaskan
  3. Mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja.
  4. Mengusahakan terjaminnya ketenangan atau kedamaian dalam bekerja
- e. Upah wajar(fair wages)

Upah wajar dimaksudkan sebagai upah yang secara relative dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para karyawan sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaannya, sesuai dengan perjanjian kerja diantara mereka.

Upah yang wajar ini tentunya sangat bervariasi dan bergerak antara upah minimum dan upah hidup, yang diperkirakan oleh pengusaha cukup

untuk mengatasi kebutuhan-kebutuhan karyawan dan keluarganya (disamping mencukupi kebutuhan pokok juga beberapa kebutuhan pangan lainnya transportasi dan sebagainya).

Upah yang diberikan kepada karyawan lazimnya berwujud uang, akan tetapi menurut pasal 1601-p KUH perdata upah itu dapat berwujud pula sebagai :

- a. Makanan yang harus dimakan atau bahan pangan, bahan penerangan, bahan bakar
- b. Pakaian seragam atau pakaian kerja
- c. Hasil perusahaan yang ditentukan bagi karyawan atau buruh
- d. Pemberian upah selama masa cuti dan lain-lain.<sup>4</sup>

Mengenai upah berupa uang, KUHPa pasal 1602*h* menetapkan bahwa pembayarannya harus dilakukan dalam alat pembayaran yang sah di Indonesia, artinya dalam mata uang Indonesia. jika upah itu ditetapkan dengan mata uang asing, perhitungannya dilakukan menurut kurs pada waktu dan tempat dilakukan pembayaran.

KUHPa menetapkan bahwa upah yang ditetapkan menurut jangka waktu harus dibayar disaat buruh mulai bekerja sampai saat berakhirnya hubungan kerja. Dengan demikian jika hubungan kerja berakhir sebelum waktunya dan juga jika berakhir dalam suatu jangka waktu pembayaran, perusahaan wajib membayar upah untuk semua hari buruh atau karyawan bekerja.

---

<sup>4</sup>Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta : Sinar Grafika, 1994) hal. 99-106.

Biasanya upah itu besarnya dan bentuknya ditetapkan dalam perjanjian kerja itu sendiri atau dalam peraturan upah yang ditetapkan oleh pengusaha atau dalam perjanjian kerja.

Upah bagi karyawan merupakan satu-satunya bekal hidup baginya dan keluarganya. karena itu diadakan berbagai ketentuan dalam perundang-undangan sebagai jaminan bahwa upah itu benar-benar akan dibayarkan oleh perusahaan dan diterima oleh karyawan itu sendiri.<sup>5</sup>

Didalam islam ada beberapa bentuk upah yang dapat diartikan sebagai perbuatan ibadah (ketaatan) seperti shalat, puasa, haji dan membaca al-qur'an diperselisihkan kebolehan oleh para ulama, karena berbeda cara pandang terhadap pekerjaan-pekerjaan ini.

Adapun perbuatan seperti adzan, shalat, haji, puasa, membaca al-quran dan zikir tergolong perbuatan untuk taqarrub kepada allah karenanya tidak boleh mengambil upah untuk pekerjaan itu selain dari allah.

Menurut sayyid sabiq dalam kitabnya fiqh sunnah, para ulama memfatwakan tentang kebolehan mengambil upah yang dianggap sebagai perbuatan baik, seperti para pengajar al-quran, guru-guru disekolah dan yang lainnya dibolehkan mengambil upah karena mereka membutuhkan tunjangan untuk dirinya dan orang-orang yang menjadi tanggungannya, mengingat mereka tidak sempat melakukan pekerjaan lain seperti dagang, bertanai, dan yang lainnya.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup>Iman Soepomo. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : djambatan, 1999). h. 108

<sup>6</sup>Hendi Suhendi. *Fiqih Muamalah*, (Jakarta : PT. raja grafindo persada, 2007). h. 120

Hal yang sering terjadi di beberapa daerah di Indonesia, apabila seseorang muslim meninggal dunia, maka orang-orang yang ditinggal mati (keluarga) memerintah kepada orang-orang disekitarnya untuk membaca al-quran dirumahnya secara bergantian selama tiga hari tiga malam, atau tujuh hari tujuh malam dan ada juga yang mencapai empat puluh malam meninggalnya sang keluarga, setelah selesai pembacaan al-quran pada waktu yang ditentukan, mereka diberi upah alakadarnya dari jasanya tersebut.<sup>7</sup>

Didalam karya tulisnya Edwin B. Flippo yang berjudul “principles of personal management” menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah *harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.*<sup>8</sup>

Batasan tentang upah menurut dewan penelitian pengupahan adalah sebagai berikut : upah itu merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilaksanakan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan-peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Dari uraian-uraian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhannya secara jelas mengandung maksud yang sama yaitu bahwa

---

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> Kartasaputra, *op. cit*, h 57

upah merupakan pengganti jasa yang telah diserahkan atau dikerahkan oleh seseorang kepada pihak lain atau pengusaha.<sup>9</sup>

## **B. Sumber Hukum dan Penetapan Pengupahan**

1. Menurut pasal 10 undang-undang nomor 12 tahun 1948 jo undang-undang nomor 1 tahun 1951 telah ditentukan bahwa karyawan tidak boleh menjalankan pekerjaan lebih dari 7 jam sehari atau 40 jam dalam seminggu. Ketentuan lamanya kerja sehari ini penting untuk menghitung upah harian (vide pasal 1601-o KUH Perdata).

Menurut pasal 1601-o KUH perdata selanjutnya, jika upah seluruhnya atau sebagian ditetapkan secara lain dari pada menurut jangka waktu, maka sebagai upah harian yang diterapkan dalam jumlah uang, harus diambil upah rata-rata dari karyawan atau harus diambil upah yang biasa untuk pekerjaan yang paling sesuai, mengingat sifat, tempat dan waktu.<sup>10</sup>

Upah adalah pembayaran yang diterima karyawan selama melakukan pekerjaan. Dipandang dari segi nilainya, upah itu dibeda-bedakan antara upah nominal (jumlah yang berupa uang), dan upah riil (banyaknya barang yang dibeli dengan jumlah uang).

Mengenai upah berupa uang, undang-undang hukum perdata menetapkan bahwa pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang yang berlaku di Indonesia yaitu rupiah, sedangkan upah berupa barang (in natura) dapat disebut dengan memberi kendaraan, pengobatan serta yang lainnya.

2. Sumber hukum pengupahan dalam islam

---

<sup>9</sup>Kartasapoetra, *op.cit* h. 93-94

<sup>10</sup> Kartasapoeta, *Op.cit*, h. 106



Menurut cara penetapan upah, maka terdapat berbagai sistem upah sebagai berikut :

a. Sistem upah jangka waktu

Menurut sistem pengupahan ini ditetapkan menurut jangka waktu karyawan melakukan pekerjaan : untuk tiap jam diberi upah perjam, untuk sehari diberi upah perhari, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, dan untuk sebulan bekerja diberi upah perbulan dan sebagainya, karena upah harus diketahui didasarkan kepada hadist nabi sebagai berikut :

سَعِيدٌ عَنْهُ عَلَيْهِ : اجِيرًا فَلَيْسَ لَهُ أَجْرُهُ

*“Dari abi sa’id bahwa sesungguhnya nabi bersabda : barang siapa yang menyewa tenaga kerja, hendaklah ia menyebutkan baginya upahnya.”<sup>11</sup>*

Dalam sistem ini buruh atau karyawan menerima upah yang tetap, karena untuk waktu-waktu yang tertentu karyawan akan menerima upah yang tertentu pula, karyawan atau buruh tidak perlu melakukan pekerjaannya secara tergesa-gesa untuk mengejar hasil yang sebanyak-banyaknya, sehingga dengan demikian dapat diharapkan karyawan akan bekerja dengan baik dan teliti.

b. Sistem upah-potongan

Sistem upah-potongan ini seringkali digunakan untuk mengganti sistem upah-jangka waktu dimana hasil pekerjaan tidak memuaskan, karena upah ini hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat diukur

---

<sup>11</sup> Muhammad bin Isma’il Al-Kahlani, *opcit*, juz 3, hal. 82.

menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya daari apa yang dikerjakan. Maka sistem pengupahan ini tidak bisa digunakan oleh semua perusahaan.<sup>12</sup>

Upah diberikan kepada buruh apabila ia melakukan atau dianggap melakukan pekerjaan. Memperoleh upah merupakan hal yang amat penting dan sering merupakan tujuan utama bagi karyawan atau buruh. Oleh karena itu, kesinabungan penerima upah bagi karyawan harus mendapat perhatian. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa ada kemungkinan pada suatu ketika para karyawan atau buruh tidak dapat melakukan pekerjaan, misalnya sakit, cacat, dan tua.

Menurut pasal 1 angka 30 undang-undang nomor 13 tahun 2003 upah adalah hak pekerja/karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja atau karyawan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Penerima upah adalah buruh, pembayaran upah ada dua kemungkinan yaitu pengusaha dan pemberi kerja.<sup>13</sup>

Mengenai perjanjian kerja, tunjangan-tunjangan atau pesangon serta jasa-jasa yang akan diberikan oleh perusahaan seperti di prioritas siak sri indrapura kepada karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut.

---

<sup>12</sup> Iman Soepomo, *Op.cit*, h. 129-131

<sup>13</sup> Abdul rachmad budiono, *hukum perburuhan*, (Jakarta: PT. Indeks, 2009).h.29.

Dalam perjanjian kerja di prioritas menggunakan sistem kontrak antara karyawan dan perusahaan, isi perjanjian kerja di prioritas yaitu pokok persoalan dan kesanggupan dalam melakukan pekerjaan serta taat kepada peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

Perjanjian kerja harus berdasarkan atas pernyataan kemauan yang bersepakat, seperti dari pihak karyawan menyatakan kemauannya untuk bekerja pada pihak perusahaan dengan menerima upah dan dari pihak perusahaan kemauan yang dinyatakan dan menyatakan akan mempekerjakan karyawan dengan membayar upah. Namun dalam perjanjian kerja tersebut tidak boleh mengandung unsur-unsur pemerasan, pemaksaan hingga salah satu pihak merasa dirugikan oleh pihak yang lain.<sup>14</sup>

Mengenai perjanjian kerja untuk karyawan yang akan bekerja di perusahaan, maka didalam perjanjian tersebut pekerjaan yang diperjanjikan oleh perusahaan kepada calon tenaga kerja atau karyawan, hendaknya yang diwenangkan oleh pemerintah, karena menurut pasal 1320 KUH perdata untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu :

- a. Kesepakatan antara kedua belah pihak
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian, (dalam hal ini anak-anak dianggap tidak cakap untuk melakukan perjanjian)
- c. Sesuatu hal tertentu, yang dalam hal ini untuk menerima tenaga kerja atau karyawan dan mempekerjakannya

---

<sup>14</sup> Iman soepaman, *Op.cit*, h, 57

d. Sesuatu sebab atau hal yang diwenangkan (halal), jadi pekerjaan itu merupakan yang diwenangkan.<sup>15</sup>

Selain upah yang diperjanjian dalam perjanjian kerja karyawan antar pengusaha dan karyawan, mereka juga diberikan tunjangan-tunjangan serta jasa-jasa yang diberikan oleh pengusaha kepada karyawan atau buruh yang bekerja diperusahaan mereka bekerja. Dengan adanya tunjangan-tunjangan dan jasa-jasa yang diberikan oleh pengusaha, karyawan merasa lebih merasa cukup dalam perekonomiannya.

Mengenai tunjangan, sebagai yang telah kita ketahui bahwa yang dimaksud dengan upah adalah tiap pembayaran uang yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan yang hak atas pekerjaan yang telah dilaksanakannya. Sehubungan dengan pemberian tunjangan atas terjadinya kecelakaan kerja dalam perusahaan yang wajib memberi tunjangan, maka selain pengertian upah diatas, jika pada karyawan diberikan beberapa jasa seperti pakaian atau seragam, makanan, dan fasilitas lainnya, segalanya harus diperhitungkan yang nilainya ditaksir menurut harga umum diperusahaan, dan hasilnya ditambahkan dengan upah yang mereka dapatkan (pasal 7 ayat (1) UU No. 33 tahun 1947).

Dalam UU No. 33 tahun 1947 ada beberapa bentuk upah menurut lamanya karyawan bekerja, seperti yang dimaksud dengan upah sehari, yaitu upah yang ditetapkan dalam harian atau upah yang harus dibayar untuk satu hari, kalau upah itu ditetapkan mingguan, maka upah sehari merupakan upah

---

<sup>15</sup> Kartasapoetra, *op.cit*, h.64.

mingguan yang harus dibagi tujuh hari, demikian pula kalau upah ditetapkan bulanan maka upah sehari merupakan upah satu bulan yang harus dibagi 30 hari kerja. Dalam hal terjadinya penentuan lain dari ketentuan upah harian, upah mingguan atau bulanan, maka banyaknya upah sehubungan dengan perhitungan tunjangan kecelakaan akan ditentukan oleh pegawai pengawas dengan terlebih dahulu memanfaatkan pertimbangan-pertimbangan pada pengusaha dan karyawan. Apabila penetapan upah demikian menimbulkan kesalahpahaman dan salah satu pihak menyatakan tidak puas, maka dapat diajukan kepada menteri tenaga kerja, dengan maksud agar diambil keputusan yang seadil-adilnya.<sup>16</sup>

Dalam undang-undang dasar 1945 pasal 27 ayat (2) telah ditentukan landasan hukum sebagai berikut : “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dengan demikian maka upah yang harus diterima oleh karyawan atau para tenaga kerja kita atas jasa-jasa yang dikerjakannya haruslah diberikan upah yang wajar.

Menurut undang-undang kecelakaan nomor 33 tahun 1947, yang dimaksud dengan istilah upah adalah :

- a. Tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh karyawan itu adalah sebagai ganti pekerjaan yang dikerjakannya.

---

<sup>16</sup> Kartasapoetra, *op.cit*, h. 164-165

- b. Makan, seragam, dan uang transportasi yang nilainya dapat ditaksir menurut harga umum diperusahaan dimana karyawan bekerja ditempat itu adalah termasuk sebagian dari bentuk upah.<sup>17</sup>

Menurut peraturan perundang-undangan nomor 13 tahun 2003 pasal 88 tentang upah yaitu :

1. Setiap pekerja atau karyawan berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau karyawan.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau karyawan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
  - a. Upah minimum
  - b. Upah kerja lembur
  - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
  - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar 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

---

<sup>17</sup>*Ibid.*

- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon, dan
- k. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan.

Upah tidak dibayar apabila pekerja atau karyawan tidak melakukan pekerjaan, dalam ketentuan ini dapat dijelaskan dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 93 bahwa :

1. Upah tidak dibayar apabila pekerja atau karyawan tidak melakukan pekerjaan
2. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku dan perusahaan wajib membayar upah apabila :
  - a. Pekerja atau karyawan sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
  - b. Pekerja atau karyawan yang sakit pada hari pertama dan kedua sakit sehingga tidak bisa masuk bekerja
  - c. Karyawan tidak masuk bekerja karena karyawan yang bersangkutan menikah, menikahkan, mengkhitan, istrinya melahirkan, atau salah satu dari keluarganya ada yang meninggal dunia
  - d. Karyawan tidak dapat masuk bekerja karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara
  - e. Karyawa tidak bisa masuk bekerja Karena menjalankan ibadah yang diperintah agamanya
  - f. Karyawan bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi perusahaan tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari perusahaan

- g. Karyawan melaksanakan hak istirahat
  - h. Karyawan melakukan tugas pendidikan dari perusahaan
3. Upah yang dibayar kepada karyawan yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut :
- a. Untuk 4 bulan pertama karyawan sakit, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah
  - b. Untuk 4 bulan kedua karyawan sakit, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah
  - c. Untuk 4 bulan ketiga karyawan masih sakit, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah, dan
  - d. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh perusahaan.
4. Upah yang dibayarkan kepada pekerja atau buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut :
- a. Pekerja atau karyawan 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. Istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
  - e. Salah satu keluarga yang meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari, dan



- f. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.<sup>18</sup>

Dalam pengertian “tidak melakukan pekerjaan” tidak termasuk “melakukan pekerjaan dengan tidak baik”, “tidak melakukan kewajiban tambahan, namun ada berbagai pengecualian karyawan tidak bisa melakukan pekerjaan tetapi tetap mendapatkan upah, dapat diuraikan bahwa : dalam hal karyawan karena sakit atau kecelakaan sehingga berhalangan melakukan pekerjaan (pasal 1602c). dengansakit harus diartikan keadaan badaniah atau rohaniah yang mengakibatkan karyawan terhalang melakukan pekerjaan, sehingga mengakibatkan karyawan tidak masuk bekerja. Tetapi dalam hal seperti ini tidak membawa akibat bahwa karyawan kehilangan haknya atas upah yang akan diterimanya.

Dalam undang-undang kecelakaan menetapkan bahwa kepada karyawan yang sementara tidak mampu bekerja diberikan tunjangan yang sama besarnya dengan upah, dihitung mulai pada hari karyawan tidak menerima upah lagi untuk paling lama 120 hari. Jika sesudah 120 hari karyawan masih belum mampu bekerja, diberikan 50% sampai karyawan mampu lagi bekerja.

Selanjutnya upah dipotong dengan jumlah biaya (upah pokok) yang dapat dihemat oleh karyawan karena tidak melakukan pekerjaan selama ia sakit. Biaya ini adalah biaya yang benar-benar dihemat.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> *Ibid.*

<sup>19</sup> Iman Soepomo, *Op.cit*, h. 109

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah pokok dan tunjangan tetap.<sup>20</sup>

Dalam sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan sistem. Pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah, yaitu :

- a. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya
- b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
- c. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Penghasilan atau imbalan yang diterima seseorang karyawan atau pekerja sehubungan dengan pekerjaannya dapat digolongkan kedalam bentuk, yaitu :

- a. Upah atau gaji dalam bentuk uang
- b. Tunjangan dalam bentuk natura
- c. Fringe benefit, dan
- d. Kondisi lingkungan kerja.<sup>21</sup>

Mengenai upah, seperti pada saat sekarang ini masih banyak juga perusahaan-perusahaan atau pengusaha lain yang masih belum menerapkan upah standar (upah minimum) kepada karyawan, padahal apa yang dikerjakan karyawan untuk perusahaan atau tempat dimana ia bekerja sudah melakukan yang terbaik untuk perusahaannya.

---

<sup>20</sup>*Ibid.*

<sup>21</sup>*Ibid.*

Pembayaran upah dalam sebulan kerja kepada karyawan diatas upah standar atau upah dasar (minimum) sering digunakan dalam penentuan kebijakan upah terakhir, dengan dasar perbandingan tiap jam kerja. Menggunakan cara ini adalah untuk memudahkan konsekuen promosi (karier) yang lebih meningkat. Hal ini, adalah penting karena bagaimanapun dapat membedakan antara upah, penghasilan dan pendapatan.<sup>22</sup>

Upah biasanya ditetapkan oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kerja, dalam peraturan upah, ada kemungkinan bahwa dalam perjanjian atau peraturan tidak terdapat ketentuan mengenai upah itu. Dalam hal upah tidak ditetapkan dalam perjanjian kerja, pada umumnya ditarik kesimpulan bahwa kedua belah pihak telah bersepakat bahwa penetapan upah akan dilakukan oleh pengusaha secara sepihak.

KUHD pasal 402 secara tegas menetapkan bahwa penetapan upah berupa uang yang akan dibayarkan, tidak dapat diserahkan kepada salah satu pihak. Besarnya upah berupa uang harus ditetapkan dalam perjanjian-kerja dan tidak boleh diubah yang dapat merugikan karyawan.<sup>23</sup>

### **3. Bentuk-Bentuk Pelanggaran Serta Denda dan Potongan Upah Karyawan**

Didalam hubungan kerja kadang kala terjadi adanya karyawan yang sering melalaikan tugas kewajibannya, dan setelah dinasehati dan ditegur berkali-kali tetap saja keadaannya tidak berubah, sehingga pihak pengusaha terpaksa bertindak untuk memberikan semacam pendendaan dengan cara mengurangi jumlah upah yang harus diterima oleh karyawan yang melakukan

---

<sup>22</sup> Sonny Sumarsono, *Op.cit*, h. 157

<sup>23</sup> Iman Soepomo, *Op.cit*, h. 98

pelanggaran tersebut. Dalam hal ini pihak pengusaha hanya dapat menetapkan pengurangan-pengurangan tersebut sesuai dengan ketentuan untuk hal itu yang telah tersurat dalam perjanjian kerjanya atau sesuai dengan ketentuan mengenai hal tersebut yang tersurat dalam peraturan pengusaha atau perusahaan (vide pasal 1601-u KHU perdata). Pengurangan-pengurangan atau denda tersebut, hasilnya sama sekali tidak dibenarkan untuk dipakai atau dimanfaatkan bagi kepentingan pengusaha atau kepentingan perusahaan itu sendiri, melainkan harus jelas penggunaannya bagi kepentingan perusahaan.

Dalam hal melakukan tindakan pengurangan upah atau pendendaan ini, jelas pihak pengusaha tidak dapat bertindak sewenang-wenang, oleh karena itu tentang besarnya pengurangan atau pendendaan ini sebaiknya merupakan kesepakatan bersama, yang dicantumkan secara tertulis pada perjanjian kerja atau peraturan pengusaha atau perusahaan. Dalam hal ini mengingat adanya tenaga-tenaga asing yang bekerja pada perusahaan-perusahaan yang upahnya dibayar dengan rupiah (pasal 1601-h KUH perdata) maka besarnya pendendaan atau pengurangan atas upahnya akibat melalaikan kewajiban-kewajibannya hendaknya ditentukan dengan jelas dalam perjanjian kerjanya tentang besarnya pendendaan tersebut. Dalam melakukan kewajiban itu haruslah merupakan pelaksanaan dalam hal dalam memperjanjikan hukuman sebagai sanksi yang terdapat dalam perjanjian kerja atau peraturan pengusaha atau perusahaan (pasal 1601-u ayat (7) KUH perdata). Apabila karyawan yang kurang baik itikadnya ini dalam seminggu beberapa kali ia melalaikan tugas kewajibannya dengan berbagai alasan yang tidak bisa dipertanggungjawabkan,

maka pihak pengusaha dalam upah untuk satu minggu bagi karyawan yang bersangkutan tidak boleh dikenakan denda atau pengurangan atas upahnya yang jumlahnya melebihi upah baginya yang ditetapkan dengan nilai uang untuk satu hari (pasal 1601-o KUH perdata).<sup>24</sup>

Tanggung jawab karyawan atas kerugian yang timbul karena perbuatannya, pada umumnya terbatas pada kerugian yang terjadi karena perbuatannya yang disengaja atau karena kelalaiannya.

Kesalahan yang disengaja adalah jika perbuatannya ataupun bukan karena perbuatannya bermaksud untuk merugikan kepentingan orang lain. Kelalaian terjadi karena karyawan kurang berhati-hati merugikan kepentingan orang lain.<sup>25</sup>

Dalam hal terjadinya suatu kelalaian atau suatu kesengajaan dari karyawan dengan melakukan perbuatan yang bertentangan dengan kewajibannya (baik sebagai karyawan maupun sebagai pengusaha) dan menimbulkan suatu kerugian tertentu dipihak lainnya yang terlibat dalam hubungan kerja,<sup>26</sup> jika kerugian yang diderita pihak lainnya tidak dapat dinilai dengan uang, pengadilan akan menetapkan suatu jumlah uang menurut keadilan sebagai ganti rugi. Pasal 1601w KUHPa mengatakan bahwa jika salah satu pihak dengan sengaja atau karena kesalahannya berbuat berlawanan dengan salah satu kewajibannya dan kerugiannya karenanya diderita oleh karyawan lainnya, tidak dapat dinilai dengan uang, maka pengadilan akan menetapkan suatu jumlah uang menurut keadilan sebagai ganti rugi.

---

<sup>24</sup> Kartasapoetra, *Op.cit*, h. 108-109

<sup>25</sup> Iman Soepomo, *Op.cit*, h. 93

<sup>26</sup> *Ibid.*

Didalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 95 tentang pelanggaran dan kelalaiian sebagai berikut :

1. Pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
2. Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah karyawan
3. Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan atau karyawan, dalam pembayaran upah
4. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau likuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja atau karyawan merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.<sup>27</sup>

Didalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang denda dan potongan upah dapat jelaskan dalam pasal 20 sebagai berikut :

1. Denda atas pelanggaran sesuatu hal hanya dilakukan bila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan.
2. Besarnya denda untuk setiap pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus ditentukan dan dinyatakan dalam mata uang republic Indonesia.
3. Apabila untuk satu perbuatan sudah dikenakan denda, pengusaha dilarang untuk menuntut ganti rugi terhadap buruh yang bersangkutan.

---

<sup>27</sup>Undang-undang republik Indonesia nomor 13 tahun 2003.

4. Setiap ketentuan yang bertentangan dengan pasal ini adalah batal menurut hukum.

Didalam pasal 21 dan 22 undang-undang nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa :

1. Denda yang dikenakan oleh pengusaha kepada karyawan, baik langsung maupun tidak langsung tidak boleh dipergunakan untuk kepentingan pengusaha atau orang yang diberi wewenang untuk menjatuhkan denda tersebut.
2. Setiap ketentuan yang bertentangan dengan pasal ini adalah batal menurut hukum.

Didalam pasal 22 tentang sistem pemotongan upah disebutkan bahwa :

1. Pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan bilamana ada surat kuasa sari karyawan
2. Setiap surat kuasa sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat ditarik kembali pada setiap saat.
3. Setiap ketentuan yang bertentangan dengan pasal ini adalah batal menurut hukum.<sup>28</sup>

Denda atas tidak terpenuhinya kewajiban oleh karyawan, tidak dapat ditetapkan oleh pengusaha secara sepihak. Denda itu harus ditetapkan dalam perjanjian kerja tertulis atau dalam peraturan-pengusaha ataupun dalam perjanjian karyawan. Aturan yang pelanggarannya diancam dengan denda harus disebut dalam perjanjian atau peraturan perusahaan secara tegas dan dendanya harus dimuat. Pasal 1601u ayat 1 mengatakan bahwa “ perusahaan

---

<sup>28</sup> Indonesia legal center publishing, *Op.cit*, h. 51.

hanya dapat menetapkan denda atas pelanggaran ketentuan dalam perjanjian yang dibuat secara tertulis atau dalam peraturan pengusaha, jika ketentuan itu ditunjuk dengan tegas dan lagi dendanya disebut dalam perjanjian atau peraturan”. Ayat 3 menetapkan bahwa “ tiap denda yang diperjanjikan dalam peraturan-pengusaha atau dalam perjanjian, harus ditetapkan pada jumlah tertentu yang dinyatakan dalam mata uang, dengan mana upah yang berupa uang telah ditetapkannya”. Dalam perjanjian dan peraturan pengusaha harus pula disebutkan dengan seksama untuk apa denda itu dipergunakannya.

Denda tersebut tidak boleh menjadi keuntungan pribadi bagi pengusaha itu sendiri atau bagi siapapun yang diberi kuasa oleh perusahaan untuk menjatuhkan denda kepada karyawan (ayat 2). Pengusaha boleh menggunakan uang denda itu untuk kesejahteraan karyawan atau menyetornya kepada dana untuk kepentingan karyawan.<sup>29</sup>

Adapun hal-hal yang berhubungan dengan denda dan potongan upah yang dapat diperhitungkan dengan upah adalah :

1. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah adalah :
  - a. Denda, potongan, dan anti rugi sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 20, 21, 22, dan 23.
2. Perhitungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran upah yang seharusnya diterima.
3. Setiap syarat yang memberikan wewenang kepada pengusaha untuk mengadakan perhitungan lebih besar dari pada yang diperbolehkan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) adalah batal menurut hukum.

---

<sup>29</sup>*Ibid.*



4. Pada waktu pemutusan hubungan kerja seluruh hutang piutang karyawan dapat diperhitungkan dengan upahnya.

Pemungutan denda atau pengurangan upah sebagai hukuman atas dibuatnya pelanggaran atau kelalaian-kelalaian oleh karyawan, dan tidak boleh dilakukan oleh pengusaha secara bersamaan dengan melakukan tuntutan ganti rugi karyawan yang bersangkutan (pasal 1601-v ayat (1) KUH perdata).