BAB II

TINJAUAN TEORITIS TERHADAP SISTEM UPAH MINIMUM BAGI PEKERJA/BURUH

A. Pekerja/buruh dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia

Hubungan perburuhan di Indonesia dimulai dari peristiwa penindasan dan perlakuan di luar batas kemanusiaan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berkemampuan secara sosial ekonomi maupun penguasa pada saat itu. Para budak atau pekerja tidak diberikan hak apapun, yang dimiliki pekerja hanyalah kewajiban untuk mentaati perintah dari majikan atau tuannya. Nasib para budak atau pekerja hanya dijadikan barang atau objek yang kehilangan hak kodratinya sebagai manusia.

Henry Prat Fairchild dan Eric Kohler mengatakan bahwa Pengertian Sistem yaitu sebuah rangkaian yang saling kait mengkait antara beberapa bagian sampai kepada bagian yang terkecil, jika suatu bagian atau sub bagian terganggu maka bagian yang lain juga ikut merasakan ketergangguan tersebut.[11] Pengertian sistem tersebut berkaitan pula dengan sistem ketenagakerjaan yang ada di Indonesia.UU Ketenagakerjaan mengenal juga istilah pekerja/buruh.

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan

[11] http://www.pengertianpakar.com/2014/10/pengertian-sistem-menurut-para-pakar.html, *Pengertian Sistem Menurut Para Pakar,* diakses pada hari Rabu tanggal 25 Januari 2017 Pukul 10.46 WIB

dalam bentuk lain.[12] Hal tersebut berbeda dengan definisi dari tenaga kerja, dalam ketentuan Pasal 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa,

> ”Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja.[13] Sedangkan menurut Undang–undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (3) menyebutkan bahwa,

> ”Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain ”.

Jadi pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dibawah perintah pengusaha/pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain. tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja.

Pengertian tenaga kerja hanya menjelaskan proses penduduk mencari pekerjaan saja selain rutinitas yang selalu dikerjakan yaitu sekolah dan mengurus rumah tangga tanpa adanya hasil kerja yang harus dipenuhi tenaga kerja sementara dalam pengertian berikut tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna

---

[12] Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Praditya Paramita, Jakarta, 2003, hlm. 13.
[13] *Ibid,* hlm.14.

menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.[14]

Sistem ketenagakerjaan merupakan kesatuan komponen yang terdiri atas kelembagaan, sumber daya manusia, perangkat keras, perangkat lunak, subtansi data dan informasi yang terkait satu sama lain dalam satu mekanisme kerja, Pembangunan sistem ketenagakerjaan tidaklah dapat dilakukan secara cepat tetapi perlu dibangun secara bertahap.[15] Pembangunan sistem ketenagakerjaan secara bertahap diharapkan dapat membantu permasalahan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia.

B. Aspek Hukum Sistem Upah Minimum

Beberapa ahli hukum berpendapat bahwa hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerja itu dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkut-paut dengan hubungan kerja[16], sedangkan menurut ahli hukum lain hukum perburuhan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.[17] Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka Hukum Ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur [18]:

---

[14] Myra M. Hanartani, dkk, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I cetakan ke II, Jakarta, 2010, Hlm.1.

[15] https://majidbsz. Word press.co m/2008/06/ 30/ketenagakerja an-d i-indonesia/, *Ketenagakerjaan di Indonesia,* Diakses pada hari Rabu tanggal 25 Januari 2017 Pukul 10.57 WIB.

[16] M.G. Levenbach Dikutip dalam, Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2009, Hlm. 4.

[17] Soepomo Dikutip dalam, Abdul Khakim, Hlm. 5.

[18] *Ibid*, Hlm. 6.

a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis
b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha
c. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.

Hukum pekerja/buruh merupakan bagian dari hukum publik. Hukum publik merupakan hukum yang mengatur urusan masyarakat dan negara. Pekerja/buruh juga berkaitan dengan hukum yang lainnya, karena tidak berdiri sendiri. Misalnya terkait masalah perjanjian kerja berkaitan dengan hukum perdata karena di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengatur tentang syarat sahnya sebuah perjanjian dan pengertian dari perjanjian itu sendiri.

Kedudukan Hukum pekerja/buruh memiliki keterkaitan dengan aspek Hukum Perdata, aspek Hukum Tata Usaha Negara, dan aspek Hukum Pidana. Hal ini sangat bergantung pada bidang yang terkait di dalamnya, misalnya :

a. Menyangkut aspek Hukum Perdata jika terkait dengan perjanjian kerja termasuk hak-hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama dan hanya melibatkan para pihak.
b. Menyangkut aspek Hukum Tata Usaha Negara Jika terkait dengan perijinan bidang ketenagakerjaan, penetapan upah minimum, pengesahan peraturan perusahaan, pendaftaran perjanjian kerja bersama, pendaftaran serikat pekerja, dan sebagainnya.
c. Menyangkut aspek Hukum Pidana Jika terkait dengan pelanggaran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

d. Hukum ketenagakerjaan juga termasuk dalam sistem Hukum Bisnis, didalamnya mengatur tentang Hukum Kontrak, Hukum Perusahaan, jaminan sosial, pajak, asuransi, Hukum Lingkungan, Hukum Internasional, dan lain-lain.

Sistem upah minimum adalah sistem yang digunakan untuk menentukan standar pembayaran upah oleh seseorang. Memberikan kesempatan yang cukup kepada kepada pekerja/buruh yang melaksanakan ibadah yang diwajibkan agamanya tertuang dalam Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

> “Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.”

Memberikan kesempatan sepatutnya bagi pekerja/buruh perempuan untuk menyusui anaknya tertuang dalam Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

> “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu dilakukan selama waktu kerja. ”

Memberikan perlindungan kepada pekerja kerja tertuang pada Pasal 86 dan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 86 berbunyi :

> “(1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
>
> a. keselamatan dan kesehatan kerja;

b. moral dan kesusilaan; dan

c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

(2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

(3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuaidengan peraturan perundang- undangan yang berlaku."

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hak yang dimilikki oleh tenaga kerja.Perlindungan ini diberikan guna meminimalisir kecelakaan yang terjadi dalam melaksanaan pekerjaannya. Sedangkan Pasal 87 berbunyi :

"(1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan

kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

(2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah."

Memberikan penghasilan yang layak, minimal upah minimum kerja tertuang pada Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89"

1) Memberikan upah walaupun pekerja/buruh berhalangan melaksanakan tugasnya karena alasan tertentu tertuang dalam

Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“(1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.

(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

a. Pekerja/buruh sakit sehingga 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 bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;

d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;

e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalan-kan ibadah yang diperintahkan agamanya;

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 melaksanakan hak istirahat;
h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

(3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut :

a. Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
b. Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
c. Untuk 4 (empat) bulan ketiga, 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 pengusaha.

(4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) 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 untuk selama 2 (dua) hari; dan
g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

(5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama."

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjadi dasar hukum bagi perlindungan sistem upah minimum yang diterapkan kepada pekerja/buruh. Ketentuan yang berlaku di dalamnya harus diikuti baik oleh pengusaha serta oleh pekerja/buruh.

C. Pemberlakuan Sistem Upah Minimum di Indonesia

Upah dapat diartikan sebagai suatu imbalan yang diperoleh pekerja dari majikan atas prestasi yang telah mereka berikan berdasarkan perjanjian kerjanya. Sistem pengupahan di dalam suatu hubungan kerja merupakan

suatu hal yang memegang peranan sangat penting. Seolah-olah merpakan jembatan penghubung antara pemilik modal, atasan maupun pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Penentuan upah bagi seorang pekerja bukanlah suatu faktor yang mudah dan sederhana karena menyangkut kesejahteraan para pekerja, kontinuitas dan perkembangan perusahaan dan sebagainya. Faktor-faktor tersebut dapat berubah setiap saat, baik oleh alasan yang berasal dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan, sesuai dengan perkembangan kondisi yang ada.

Pengembangan suatu organisasi industri tidak akan ada artinya tanpa mengikutsertakan dan memikirkan pengembangan pengupahan . Upah yang baik akan selalu didasarkan pada standar hidup yang dimilikki seseorang. Upah ini sangat penting artinya, karena disamping untuk memenuhi kebutuhan sosial ekonomi dalam masyarakat, juga akan mewujudkan motivasi lain seperti kepuasan kerja, prestasi dan sebagainya.

Upah merupakan suatu faktor yang penting bagi pekerja, karena bagaimanapun juga upah bagi pekerja merupakan tempat bergantung akan kelangsungan hidupnya, jadi upah merupakan hal yang sangat penting bagi pekerja sehingga mereka mau bekerja semata-mata hanya karena adanya upah. Upah mempunyai banyak pengertian diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Upah menurut hukum alam

   Upah adalah imbalan yang diberikan berdasarkan pertimbangan bagaimana memelihara dan memulihkan tenaga kerja yang telah terpakai.

b. Upah menurut hukum besi

Upah adalah imbalan yang diberikan sebatas keharusan hidup pekerja.

c. Upah menurut dana

Upah adalah imbalan yang diberikan tergantung besarnya dana yang tersedia untuk jumlah pekerja dan jumlah pekerja.[19]

Upah ialah suatu penerimaan kerja untuk berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan menurut suatu persetujuan Undang-undang dan Peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaskud dengan 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 perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja / buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan / atau jasa yang telah atau akan dikerjakan. Faktor-faktor yang mendorong sistem pengupahan adalah :

a. Sistem upah menurut banyaknya produksi.

Upah menurut banyaknya produksi diberikan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berproduksi lebih banyak. Produksi yang dihasilakan dapat dihargai dengan perhitungan ongkosnya. Upah sebenarnya dapat dicari dengan menggunakan standar normal yang membandingkan kebutuhan

[19] Welly Sanopi, Hukum perburuhan dan ketenagakerjaan, http://wellysano py. blogspot.com/2012/05/hukum-perburuhan-atau-ketenaga-kerjaan htmlpada tanggal 04 Mei 2012, pukul. 09.49WIB.

pokok dengan hasil produksi. Secara teoritis sistem upah menurut produksi ini akan diisi oleh tenaga-tenaga yang berbakat dan sebaliknya orang-orang tua akan merasa tidak kerasan.

b. Sistem upah menurut lamanya dinas.

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

c. Sistem upah menurut lamanya kerja.

Upah menurut lamanya bekerja disebut pula upah menurut waktu, misalnya bulanan. Sistem ini berdasarkan anggapan bahwa produktivitas kerja itu sama untuk waktu yang kerja yang sama, alasan-alasan yang lain adalah sistem ini menimbulkan ketentraman karena upah sudah dapat dihitung, terlepas dari kelambatan bahan untuk bekerja, kerusakan alat, sakit dan sebagainya.

d. Sistem upah menurut kebutuhan.

Upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya disebut upah menurut kebutuhan. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi, maka upah itu akan mempersamakan standar hidup semua orang.

Pengertian Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap propinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Propinsi.

Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah ini berlaku bagi mereka yang lajang dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun, berfungsi sebagai jaring pengaman, ditetapkan melalui Keputusan Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan berlaku selama 1 tahun berjalan.

Pasal 94 Undang-Undang Ketenagakerjaan, komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Definisi tunjangan tetap disini adalah tunjangan yang pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja contohnya : tunjangan jabatan, tunjangan komunikasi, tunjangan keluarga, tunjangan keahlian/profesi. Beda halnya dengan tunjangan makan dan transportasi, tunjangan itu bersifat tidak tetap karena penghitungannya berdasarkan kehadiran atau performa kerja.

Adapun beberapa dasar pertimbangan dalam penetapan upahminimum:

a. Sebagai jaring pengaman agar nilai upah tidak merosot.
b. Sebagai wujud pelaksanaan Pancasila dan UUD 45.
c. Agar hasil pembangunan tidak hanya dinikmati oleh sebagian kecil masyarakat yang memiliki kesempatan, tetapi perlu menjangkau

sebagian terbesar masyarakat berpenghasilan rendah dan keluarganya.

d. Sebagai satu upaya pemerataan pendapatan dan proses penumbuhan kelas menengah.
e. Kepastian hukum bagi perlindungan atas hak – hak dasar buruh dan keluarganya sebagai warga negara Indonesia.
f. Merupakan indikator perkembangan ekonomi Pendapatan Perkapita.

Penetapan upah minimum bagi pekerja sangat penting untuk diberikan pertimbangan dari beberapa aspek guna menetapkan jumlah upah yang ada.Upah selain sebagai penunjang kehidupan juga merupakan hak yang harus diberikan kepada pekerja.