

# SISTEM PERLINDUNGAN UPAH DI INDONESIA

**Evy Savitri Gani**

Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Ambon

E-mail : evysavitrigani@gmail.com

## ABSTRACT

Wages are very important for the workers or laborers. Wage workers or laborers can meet their needs. Importance of wages also followed with a complex problem. One of the problems of wages that employers or employers who do not pay wages in accordance with existing regulations, its because workers as the weaker party by employers. Government as the most important performance working relationships required to protect workers as the weaker party. Therefore in Law No. 13 of 2003 on employment set wage policy that protects the interests of workers or laborers, among others, about the minimum wage, overtime, wages do not come to work because of something, and others. All the above remuneration shall be implemented by employers and the government must watch so as to create a good wage sistem.

**Keywords:** wages, laborer.

## ABSTRAK

Upah merupakan hal yang sangat penting bagi pekerja/buruh. Dengan upah, pekerja/buruh dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Pentingnya upah juga diikuti dengan masalahnya yang kompleks. Salah satu masalah upah yaitu majikan atau pengusaha yang tidak membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan peraturan yang ada. hal itu dikarenakan kedudukan pekerja yang dianggap lemah oleh pengusaha. Pemerintah sebagai pihak yang sangat penting dalam hubungan kerja wajib melindungi tenaga kerja sebagai pihak yang lemah. Karena itu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi kepentingan pekerja/buruh antara lain seperti penetapan upah minimum oleh pemerintah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena suatu sebab, dan lain-lain. Semua pengupahan diatas wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pemerintah wajib mengawasinya sehingga tercipta sistem pengupahan yang baik.

**Kata kunci:** pengupahan, buruh.

## PENDAHULUAN

Setiap warga negara pada dasarnya memiliki keinginan untuk berkehidupan dan bekerja secara layak agar mendapatkan kehidupan yang sejahtera. Hidup sejahtera adalah hak bagi setiap warga negara. Setiap hak berawal dari kewajiban, sehingga setiap warga negara memiliki kewajiban untuk mencapai pada kehidupan yang sejahtera. Jelasnya, kehidupan sejahtera dicapai dengan memenuhi kewajiban sebagai tenaga kerja. Hal ini juga diungkapkan pada UUD 1945 pasal 27 ayat (2), bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak."

Seperti yang dijelaskan di atas, untuk mendapatkan penghidupan yang layak, maka hal yang harus dilakukan adalah bekerja dan pemerintah sebagai aktor penting pada pencapaian kehidupan sejahtera memiliki andil besar dalam menciptakan lahan-lahan produksi yang dapat digunakan oleh tenaga kerja. Suatu produksi tidak akan berjalan adanya tanpa faktor-faktor produksi yang mendukung. Salah satu factor produksi yang sangat penting adalah tenaga kerja.

Motivasi utama orang mencari kerja dan bekerja dalam dunia kerja, adalah untuk mendapatkan penghasilan berupa upah (uang). Permasalahan upah dengan kebutuhan hidup adalah dua permasalahan yang tidak dapat dilepaspisahkan. Keduanya sangat terkait dan kompleks. Kebutuhan hidup memang sangat bervariasi dan meningkat, sedikit dan banyaknya tergantung penghasilan sebagai daya beli seseorang. Daya beli seseorang umumnya dipengaruhi oleh penghasilan yang diperolehnya dalam kurun waktu tertentu selama ia bekerja.

Pentingnya upah bagi tenaga kerja juga diikuti dengan persoalannya yang begitu kompleks. Hal itu dikarenakan kedudukan pekerja yang lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha. Salah satu contoh kasus kalangan serikat pekerja mendesak Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum dicabut karena berpotensi menghilangkan upah minimum sektoral Provinsi atau Kabupaten/Kota. Sementara pengusaha meminta agar penentuan upah minimum dilakukan sederhana dan memperhatikan daya saing serta pengangguran.<sup>1</sup>

Selain masalah tentang penetapan Upah Minimum Propinsi (UMP) yang sering dirasa masih tidak layak bagi pekerja, masalah lain yang juga sering dijumpai adalah majikan atau pengusaha yang tidak menerapkan ketentuan-ketentuan pengupahan, misalnya upah yang dibayar tidak sesuai UMP, seperti kasus yang terjadi pada Tjioe Christine Chandra, pengusaha asal Surabaya yang membayar karyawannya di bawah UMP.<sup>2</sup> Masalah lain yang ditemui, adalah majikan yang tidak membayar Tunjangan Hari Raya (THR), membayar upah lembur yang tidak sesuai dengan peraturan, dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, penulis mengemukakan suatu permasalahan yaitu bagaimanakah sistem perlindungan upah bagi tenaga kerja menurut peraturan-perundang-undangan?

## PENGERTIAN UPAH

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan, upah adalah hak

---

<sup>1</sup> Tujuh Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia 2014, <http://m.hukumonline.com/tujuhmasalahketenagakerjaan-di-indonesia-2014>, (20 Agustus 2015)

<sup>2</sup> Karyawan di Bawa UMR, <http://bisnis.keuangan.kompas.com>. (19 Agustus 2015)

pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>3</sup>

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh termasuk tunjangan, baik untuk sendiri maupun keluarga.<sup>4</sup> Dengan demikian, upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan,<sup>5</sup> atau penghargaan atas jasa seseorang yang dibayarkan dalam bentuk uang.

#### **JENIS-JENIS UPAH, SISTEM UPAH DAN TEORI UPAH**

Upah dapat dibedakan antara lain:<sup>6</sup>

1. Dari sudut nilainya, upah dibedakan antara upah nominal dan upah riil. Upah nominal adalah jumlah yang berupa uang, sedangkan upah riil adalah banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu. Bagi buruh yang penting ialah upah riil ini, karena dengan upahnya itu harus mendapatkan cukup barang yang diperlukan untuk kehidupannya bersama dengan keluarganya. Kenaikan upah nominal tidak mempunyai arti baginya, jika kenaikan upah itu disertai dengan atau disusul oleh kenaikan harga keperluan hidup dalam arti kata seluas-luasnya. Turunnya harga barang keperluan hidup karena misalnya bertambah produksi barang itu, akan merupakan kenaikan upah bagi buruh walaupun sejumlah uang yang terima dari majikan adalah sama seperti sediakala. Sebaliknya naiknya harga barang keperluan hidup, selalu berarti turunnya upah bagi buruh. Sebaliknya naiknya harga barang keperluan hidup, selalu berarti turunnya upah bagi buruh.
2. Dari sudut bentuknya, upah dibedakan antara upah berupa uang dan upah berupa barang. Mengenai upah berupa uang itu, Kitab Undang-undang Hukum Perdata menetapkan bahwa pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang yang berlaku di

---

<sup>3</sup>Pasal 1 angka 30 Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>4</sup>Lihat pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

<sup>5</sup>Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2003), h. 179.

<sup>6</sup>*Ibid.*, h. 179-180.

Indonesia, yaitu rupiah. Upah berupa uang ini boleh ditetapkan dalam mata uang asing, tetapi pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang Indonesia. Dalam hal demikian perhitungannya dilakukan menurut nilai (kurs) pada waktu dan di tempat pembayaran dilakukan. Sedangkan upah berupa barang dapat berupa makanan, pengobatan, perawatan, pengangkutan, perumahan, jasa dan sebagainya.

Menurut cara menetapkan upah, terdapat berbagai sistem upah, antara lain sebagai berikut:

1. Sistem upah jangka waktu.

Menurut sistem pengupahan ini upah ditetapkan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan. Untuk tiap jam diberi upah jam-jaman, untuk bekerja harian diberi upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan dan sebagainya.

2. Sistem upah potongan

Sistem upah potongan ini seringkali digunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu, dimana atau bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan. Karena upah ini hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan, maka sistem pengupahan ini tidak dapat digunakan di semua perusahaan.

3. Sistem upah permupakatan

Sistem pengupahan ini pada dasarnya adalah upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membongkar dan mengangkut barang dan sebagainya, tetapi upah itu bukanlah diberikan kepada buruh masing-masing, melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama melakukan pekerjaan.

4. Sistem skala-upah berubah

Pada sistem skala upah berubah ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang harga barang hasilnya untuk sebagian terbesar atau seluruhnya tergantung dari harga pasaran di luar negeri. Upah akan naik atau turun menurut naik turunnya harga penjualan barang hasil perusahaan.

5. Upah yang naik turun menurut naik turunnya angka indeks biaya penghidupan, disebut upah indeks. Naik turunnya upah ini tidak mempengaruhi nilai riil dari upah.

6. Sistem pembagian keuntungan. Disamping upah yang diterima buruh pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku bila ternyata majikan mendapatkan keuntungan yang cukup besar, kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan itu.<sup>7</sup>

Mengenai upah ini, terdapat berbagai teori di antaranya adalah:

1. Teori upah hukum alam

Menurut teori ini upah ditetapkan atas dasar biaya yang diperlukan untuk memelihara atau memulihkan tenaga buruh yang telah dipakai untuk melakukan sesuatu itu, agar dapat terus digunakan dalam proses produksi. Teori yang datang dari majikan ini, menjadikan upah bagi buruh suatu jumlah yang hanya cukup untuk menyelenggarakan kehidupan saja. Seringkali dikatakan juga suatu jumlah yang hanya cukup untuk menjaga jangan sampai buruh itu mati. Menurut Ricardo, upah ini dikuasai oleh hukum alam yang tidak berubah.

2. Teori undang-undang Upah besi

Teori ini dikemukakan oleh Lassale. Menurut teori upah normal oleh David Ricardo diatas hanya memenangkan majikan saja, sebab kalau teori itu yang dianut mudah saja bagi majikan itu akan mengatakan Cuma itu kemampuan berpikir bagaimana susahnya buruh itu. Oleh karena itu menurut teori ini, buruh harus berusaha menentangnya agar dapat mencapai kesejahteraan hidup.<sup>8</sup>

3. Teori persediaan upah atau teori dana upah

Menurut Stuart Mill Senior, dalam suatu masyarakat untuk pembayaran upah sudah tersedia suatu jumlah tertentu. Dana upah ini merupakan sebagian dari biaya produksi dari masyarakat itu, yang dimaksudkan untuk pembayaran upah. Dan upah itu adalah suatu uang muka dari pihak majikan. Jika jumlah dana upah yang tertentu ini dibagi jumlah buruh, maka terdapat upah rata-rata bagi seorang buruh. Upah rata-rata ini hanya akan naik bila persediaan upah itu naik atau bila jumlah buruh menurun.

4. Teori upah etika

Golongan agama yang sangat memperhatikan nasib buruh, menghendaki supaya soal upah itu juga ditinjau dari sudut etika, yaitu bahwa upah itu harus menjamin penghidupan yang baik bagi buruh dan keluarganya. Penetapan upah hendaknya didasarkan pada jumlah anggota keluarga dari buruh.

5. Teori upah sosial

Teori ini dilaksanakan di negara sosialis, tidak lagi mendasarkan upah atas produktifitas suatu pekerjaan, tetapi semata-mata didasarkan atas kebutuhan buruh. Semua buruh harus

---

<sup>7</sup> *Ibid.*, h. 182-184.

<sup>8</sup> Lalu Husni dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), h. 88.

menghasilkan sesuai dengan kecakapan masing-masing dan akan menerima upah sesuai dengan kebutuhannya.<sup>9</sup>

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGGI RENDAHNYA UPAH

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya upah, yaitu antara lain:<sup>10</sup>

1. Penawaran dan permintaan  
Suatu penawaran dari tenaga kerja tinggi karena mempunyai keahlian/skill, sedang permintaan untuk rekrutannya sedikit maka upah yang ditawarkan cenderung tinggi, tetapi apabila penawaran rendah/under skill sedang permintaan banyak upah cenderung rendah.
2. Organisasi serikat Pekerja  
Lemah dan kuatnya serikat pekerja di dalam melakukan bargaining akan mempengaruhi tinggi rendahnya upah.
3. Kemampuan untuk membayar  
Meskipun ada tuntutan dari pekerja kalau tidak ada kemampuan membayar maka upah belum tentu naik, hal ini dikarenakan upah merupakan salah satu komponen harga produksi yang sangat diperhitungkan oleh seorang pengusaha.
4. Produktivitas  
Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja, semakin tinggi prestasi yang diberikan upah cenderung naik.
5. Biaya hidup  
Lingkungan tempat tinggal akan mempengaruhi kebutuhan hidup seseorang, dengan biaya hidup tinggi seperti yang terjadi di kota-kota besar upah cenderung tinggi, tetapi apabila di daerah terpencil upah cenderung rendah.
6. Pemerintah  
Kebijakan pemerintah dalam mengeluarkan peraturan ketenagakerjaan juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Misalnya dengan penetapan upah minimum provinsi.

## KEBIJAKAN PENGUPAHAN

Dalam hubungan kerja terdapat dua pihak yaitu pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja merupakan hubungan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja.<sup>11</sup> Dalam sistem pengupahan,

---

<sup>9</sup> *Ibid.*, h. 185-187

<sup>10</sup> Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Jakarta: Pustaka Yustisia, 2008), h. 73-74

<sup>11</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), h. 63.

penerima upah adalah buruh, sedangkan pemberi upah adalah pengusaha atau pemberi kerja. Aturan hukum pembayaran upah adalah peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja atau kesepakatan termasuk di dalamnya peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah di dalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Jika ternyata ketentuan upah di dalam perjanjian kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah upah di dalam peraturan perundang-undangan.<sup>12</sup>

Pada umumnya upah yang ditetapkan oleh kedua belah pihak dalam hubungan kerja meliputi perjanjian kerja, peraturan perusahaan serta perjanjian kerja bersama. Akan tetapi ada kemungkinan pula bahwa dalam perjanjian dan peraturan tidak terdapat ketentuan mengenai upah. Maka dalam hal demikian pekerja/buruh berhak atas upah yang biasa pada waktu perjanjian kerja dibuat pada pekerjaan yang diperjanjikan. Jika kebiasaan itu tidak termuat, upah ditetapkan dengan mengingat keadaan menurut keadilan sebagaimana dimaksud dalam KUHPerdata Pasal 1601 q. Hal itu mengandung pengertian bahwa kedua belah pihak telah sepakat penetapan upah akan dilakukan oleh pengusaha dengan itikad baik. Jika pengusaha melanggar itikad baik, pekerja/buruh dapat menuntut kebiasaan upah yang adil dan tidak boleh rendah dari ketentuan yang telah diatur menurut undang-undang.<sup>13</sup>

Sepatutnya setiap pekerja/buruh baik yang bekerja di perusahaan maupun di luar perusahaan dapat memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan pengertian bahwa jumlah upah yang diterima pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya secara layak antara lain meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, bahkan jaminan hari tua.

Dalam rangka mewujudkan penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, melalui peraturan perundang-undangan pemerintah menempuh suatu sistem kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Akan tetapi ketentuan tersebut masih akan diatur dalam peraturan lebih lanjut dalam bentuk peraturan pemerintah tentang perlindungan pengupahan. Dalam peraturan pemerintah ini diatur mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak dan perlindungan pengupahan, ini selaras dengan apa yang terdapat dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Adapun isi undang-undang tersebut berisi ketentuan-ketentuan yang mengatur secara umum soal upah yang berpangkal tolak pada fungsi upah yang harus mampu menjamin kelangsungan hidup pekerja/buruh beserta

---

<sup>12</sup>Abdul R Budiono, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT Indeks, 2011), h. 29.

<sup>13</sup>Mathius Tambing dan Atum Burhanudin, *Pokok-Pokok Perjuangan Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: LPHKI, 2011), h. 176

keluarganya, sehingga dapat memberikan motivasi terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas kerja. Pengaturan perlindungan diarahkan kepada sistem pembayaran upah secara keseluruhan berdasarkan prestasi kerja, dan pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kemudian bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-undangan Ketenagakerjaan meliputi:

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- h. Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
- i. Upah untuk pembayaran pesangon;
- j. Upah untuk perlindungan pajak penghasilan.<sup>14</sup>

Bentuk perlindungan upah yang pertama adalah upah minimum. Ketentuan mengenai upah minimum diatur dalam pasal Pasal 88 sampai dengan 92 Undang-undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No 7 Tahun 2013 tentang Upah minimum. Upah minimum menurut Pasal 1 angka 1 Permenakertrans No 7 Tahun 2013 adalah upah terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap oleh Gubernur sebagai jaring pengaman. Upah minimum provinsi diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum tersebut ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan atau Bupati/walikota.

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum kepada Gubernur melalui Kantor Wilayah Kementerian Tenaga Kerja atau instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Provinsi. Berdasarkan permohonan penangguhan tersebut, Gubernur setelah meminta akuntan public memeriksa keuangan perusahaan, dapat menolak atau mengabulkan. Apabila disetujui, putusan Gubernur hanya berlaku untuk masa paling lama 1 tahun.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 108-109.

<sup>15</sup> F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), h. 28.



Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maka kesepakatan itu batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bentuk perlindungan upah yang kedua adalah waktu kerja. Berdasarkan ketentuan pasal 78 Undang undang Ketenagakerjaan, bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan waktu kerja lembur dan upah lembur diatur dengan Keputusan Menteri. Keputusan Menteri yang dimaksud adalah Kepmenakertrans Nomor: KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Berdasarkan Kepmenakertrans No. KEP 102/MEN/VI/2004, waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.<sup>16</sup>

Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 ( empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.<sup>17</sup> pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur. Bagi pekerja/buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu, tidak berhak atas upah kerja lembur, dengan ketentuan mendapatkan upah yang lebih tinggi. Yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu adalah mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Lihat pasal 1 angka 1 Kepmenakertrans No. KEP 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

<sup>17</sup> Lihat pasal 3 Kepmenakertrans No. KEP 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

<sup>18</sup> Lihat pasal 4 Kepmenakertrans No. KEP 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Selain itu terdapat persyaratan yang wajib dipenuhi pengusaha jika akan mewajibkan pekerja untuk bekerja lembur. Untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan. Perintah dan persetujuan tertulis dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditanda tangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan dan pengusaha. Pengusaha harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur.<sup>19</sup> Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban:

- a. Membayar upah kerja lembur;
- b. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
- c. Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.<sup>20</sup>

Pemberian makan dan minum tidak boleh diganti dengan uang. Dalam prakteknya ketentuan ini belum diterapkan. Tujuan pemberian makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam sehari adalah untuk menjaga kesehatan pekerja. Untuk menentukan jenis makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja saat lembur haruslah berkonsultasi dengan ahli gizi. Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan. Cara menghitung upah sejam adalah 1/173 kali upah sebulan. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar secara harian, penghitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima) bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Dalam upah pekerja/buruh dibayar berdasarkan satuan hasil, upah sebulan adalah upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir. Dalam hal pekerja/buruh bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum setempat.<sup>21</sup>

Pada dasarnya upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100% (seratus persen) dari upah. Dalam hal upah terdiri atas upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok ditambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% (tujuh puluh lima persen) keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah

---

<sup>19</sup> Lihat pasal 6 Kepmenakertrans No. KEP 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

<sup>20</sup> Lihat pasal 7 Kepmenakertrans No. KEP 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

<sup>21</sup> Lihat pasal 8 Kepmenakertrans No. KEP 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

lembur 75% (tujuh puluh lima persen) dari keseluruhan upah. Cara perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut:

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja:
  - 1) Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
  - 2) Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka :
  - 1) Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah sejam;
  - 2) Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah kerja lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.<sup>22</sup>

Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi, untuk kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka penghitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam. Bentuk perlindungan upah yang ketiga adalah waktu istirahat dan cuti. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Waktu istirahat dan cuti meliputi:

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2

---

<sup>22</sup> Lihat pasal 10 dan Pasal 11 Kepmenakertrans No. KEP 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

(dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.<sup>23</sup>

Pelaksanaan waktu istirahat tahunan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu. Bentuk perlindungan upah yang lainnya meliputi perlindungan saat menjalankan ibadah, saat menstruasi, melahirkan, gugur kandungan, dan saat menyusui bagi pekerja perempuan.<sup>24</sup> Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang sekucupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pelaksanaan ketentuan tersebut diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat berhak mendapat upah penuh.

Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur wajib membayar upah kerja lembur.<sup>25</sup> Upah pada prinsipnya hanya diberikan apabila pekerja masuk kerja. Prinsip ini dikenal dengan *no work no pay*. Menyimpang dari asas *no work no pay* tersebut, dalam hal tertentu pengusaha tetap wajib membayar upah jika pekerja/buruh tidak masuk kerja dengan sebab-sebab tertentu.<sup>26</sup>

- a. Pekerja/buruh sakit bukan sebagai akibat kecelakaan kerja sehingga tidak dapat bekerja, dimana sakit tersebut harus dibuktikan dengan surat keterangan dokter

---

<sup>23</sup> Lihat pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan

<sup>24</sup> Lihat pasal 80-83 Undang-Undang Ketenagakerjaan

<sup>25</sup> Lihat Pasal 85 Undang-Undang Ketenagakerjaan

<sup>26</sup> Mohdar Yanlua dan Evy Savitri Gani, *Hukum Dagang*, (Magetan: Media Guru, 2014), h. 149-150.

- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada masa haid dan memberitahukan kepada pengusaha sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan pada hari pertama dan hari kedua masa haidnya.
- c. Pekerja/buruh yang menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. Pekerja/buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara tetapi tidak melebihi 1 tahun;
- e. Pekerja/buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menunaikan kewajiban ibadah 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 atas persetujuan pengusaha;
- i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.<sup>27</sup>

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit 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;
- d. Untuk bulan selanjutnya, dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Sedangkan upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
- b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- c. Mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- d. Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- e. Istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

---

<sup>27</sup> Lihat pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan

- f. Suami/istri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

Bentuk perlindungan upah yang lainnya adalah denda, pemotongan upah dan ganti rugi. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda. Pengusaha yang karena kesengajaan dan kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundangan-undangan yang berlaku, upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.<sup>28</sup>

Pengaturan denda secara lengkap memang belum diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Sebelumnya pernah ada ketentuan yang mengatur tentang denda, yaitu Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, yang selanjutnya disebut dengan PP No. 8 Tahun 1981. Dalam kaitan ini terdapat asas hukum perundangan, yaitu apabila belum ada ketentuan hukum yang mengatur maka berlakulah ketentuan hukum yang lama. Berdasarkan ketentuan pasal 2 Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 1981, yaitu hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Ketentuan itu dapat diinterpretasikan bahwa akan ada akibat hukum apabila hak itu tidak diberikan tepat pada waktunya. Bentuk dari akibat hukum itu adalah pemberian ganti rugi kepada pekerja yang berupa bunga keterlambatan pembayaran upah.

Apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5% (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan. Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1% (satu persen) untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan.<sup>29</sup>

Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayar maka disamping berkewajiban untuk membayar, pengusaha diwajibkan pula membayar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan. Penyimpangan yang mengurangi ketentuan dalam pasal ini adalah batal menurut hukum. Denda hanya dapat dilakukan bila telah diatur dalam perjanjian

---

<sup>28</sup> Lihat pasal 95-96 Undang-Undang Ketenagakerjaan

<sup>29</sup> Lihat pasal 19 Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 1981.

tertulis atau peraturan perusahaan. Pelanggaran yang dapat dikenai sanksi denda adalah pelanggaran terhadap kewajiban-kewajiban pekerja/buruh yang telah ditetapkan dalam perjanjian tertulis antara pengusaha dan pekerja/buruh. Besarnya denda untuk setiap pelanggaran harus ditentukan dan dinyatakan dalam mata uang Republik Indonesia (Rupiah). Apabila terhadap suatu pelanggaran sudah dikenakan denda maka pengusaha dilarang menuntut ganti rugi atas pelanggaran yang sama.<sup>30</sup>

Pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan bilamana ada surat kuasa dari pekerja/buruh. Surat kuasa ini tidak disyaratkan untuk semua kewajiban pembayaran oleh pekerja/buruh kepada negara atau iuran sebagai peserta pada suatu dana yang menyelenggarakan jaminan social yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan. Surat kuasa pemotongan upah setiap saat dapat ditarik oleh pekerja/buruh. Setiap ketentuan pemotongan upah yang bertentangan dengan hal tersebut adalah batal menurut hukum.<sup>31</sup>

Ganti rugi dapat dimintakan oleh pengusaha dari buruh, bila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya, baik milik pengusaha maupun milik pihak ketiga oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaian. Ganti rugi demikian harus diatur terlebih dahulu dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan dan setiap bulannya tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah.

Bentuk perlindungan upah yang terakhir adalah upah pesangon dan pajak penghasilan. Pesangon diberikan kepada pekerja yang karena sebab tertentu mengalami pemutusan hubungan kerja. Ketentuan tentang besarnya pesangon yang harus diberikan pengusaha kepada pekerja dari waktu-waktu mengalami perbaikan. Sedangkan upah untuk penghitungan pajak penghasilan didasarkan pada Undang-undang Pajak Penghasilan. Selain kebijakan pengupahan yang ditetapkan pemerintah melalui peraturan perundang-undangan sebagai upaya melindungi kepentingan buruh dan keluarga, juga dibentuk Dewan Pengupahan yang diharapkan dapat membantu pemerintah dalam pengembangan sistem pengupahan nasional, agar sistem pengupahan kedepan akan lebih baik.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan dalam uraian sebelumnya, dapat disimpulkan, bahwa:

Salah satu tugas pemerintah yang sangat penting dalam sistem pengupahan yaitu menetapkan kebijakan pengupahan yang dapat melindungi kepentingan pekerja/buruh.

---

<sup>30</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar* (Jakarta: Paradinya Paramita, 2007), h. 66.

<sup>31</sup> *Ibid.*, h. 67.

Sehubungan dengan hal itu melalui Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi kepentingan pekerja/buruh antara lain tentang upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proposional, upah untuk pembayaran pesangon, serta upah untuk perlindungan pajak penghasilan. selain itu dibentuk pula Dewan pengupahan oleh pemerintah yang mempunyai tugas memberikan saran dan masukan serta pertimbangan tentang kebijakan pengupahan sehingga kedepan akan tercipta suatu sistem pengupahan yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Budiono, Abdul R. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks, 2011
- Djumialdji, F.X. *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010
- Husni, Lalu, dkk. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.
- . *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.
- Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: Paradinya Paramita, 2007.
- Soedarjadi. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: Pustaka Yustisia, 2008.
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2003.
- Tambing, Mathius, dan Atum Burhanudin. *Pokok-Pokok Perjuangan Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: LPHKI, 2011.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009
- Yanlua, Mohdar dan Evy Savitri Gani. *Hukum Dagang*, Magetan: Media Guru, 2014.
- Republik Indonesia. *Undang-undang Dasar 1945*
- . *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*.
- . *Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*
- . *Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah*
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. *Kepmenakertrans No. KEP 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur*



-----, *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum*

**Internet**

Tujuh masalahketenagakerjaan di Indonesia 2014. [http://m.hukumonline.com/tujuhmasalahketenagakerjaan di Indonesia 2014](http://m.hukumonline.com/tujuhmasalahketenagakerjaan%20di%20Indonesia%202014). (20 Agustus 2015).

Karyawan di Bawah UMR. [http://bisnis keuangan kompas.com](http://bisnis.keuangan.kompas.com). (19 Agustus 2015).