

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Pengawasan Pemerintah

1. Pengertian Pengawasan Pemerintah

Pengertian pengawasan ketenagakerjaan dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang undangan di bidang ketenagakerjaan.

Pengertian pengawasan pemerintah menurut Manullang menyatakan bahwa, pengawasan merupakan suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilai dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan semula. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Oleh karna itu, agar sistem pengawasan itu benar-benar efektif artinya dapat merealisasikan tujuannya, maka suatu sistem pengawasan setidaknya-tidaknya harus dapat dengan segera melaporkan adanya penyimpangan-penyimpangan dari rencana.

Pengertian pengawasan pemerintah menurut S.P. Siagian menyatakan bahwa, pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin supaya semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.¹

Adanya campur tangan pemerintah dalam hal ketenagakerjaan merupakan faktor yang sangat penting. Dapat dikatakan bahwa pada prinsipnya pengawasan itu hal yang

¹ Victor M Situmorang dan Jusuf Juhir, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Jakarta, 1994, hlm. 19-20.

sangat penting pemerintah dan pekerjaan. Pengawasan dilakukan untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, mengetahui apakah segala sesuatu telah berjalan sesuai dengan prinsip yang telah ditetapkan, dan memperbaiki kesalahan yang dibuat oleh para pekerja dan mengadakan pencegahan supaya tidak terulang kembali.

Pasal 14 ayat (1) huruf a Undang Undang 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, ditentukan pelayanan bidang ketenagakerjaan merupakan urusan yang wajib dan merupakan kewenangan daerah kabupaten atau kota. Terkait dengan pengawasan dibidang ketenagakerjaan, dimana mulai tahun 2015 pengawasan ketenagakerjaan menjadi urusan pemerintah pusat. Dalam undang-undang ini, urusan pengawasan ketenagakerjaan merupakan urusan wajib dan bersifat konkuren antara pemerintah pusat dengan pemerintah provinsi. Jadi pengawasan ketenagakerjaan tidak lagi berada ditingkat kabupaten/kota, tetapi ditarik ke tingkat pusat untuk regulasi dan penyelenggaraannya dilakukan oleh Pemerintah Provinsi. Sedangkan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih tetap menjadi kewenangan Pemerintah Daerah.²

Urusan ketenagakerjaan berada di bawah Departemen Tenaga Kerja dengan tugas utamanya adalah melakukan pengawasan di bidang ketenagakerjaan. Peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan hanya akan melindungi pekerja atau buruh secara yuridis dan tidak mempunyai arti apabila dalam pelaksanaannya tidak diawasi oleh seorang ahli yang harus mengunjungi tempat kerja pekerja tersebut pada waktu tertentu.

² Iwan Noviar, "Peranan Pemerintah Daerah Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh Terutama Berupa Pemenuhan Atas Upah Yang Layak", Jurnal Nestor Magister Hukum, Vol 2 No. 2, 2016, hlm 4.

2. Tugas Pengawas Ketenagakerjaan

Ada tiga tugas pokok pengawas ketenagakerjaan yaitu :

- a. Melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan sudah dilaksanakan dan jika tidak mengambil tindakan-tindakan yang wajar untuk menjamin pelaksanaannya.
- b. Membantu baik pekerja atau buruh maupun pengusaha dengan jalan memberi penjelasan-penjelasan teknik dan nasihat yang mereka perlukan agar mereka memahami apakah yang dimintakan peraturan dan bagaimanakah melaksanakannya.
- c. Menyelidiki keadaan ketenagakerjaan dan mengumpulkan bahan-bahan yang diperlukan untuk penyusunan peraturan perundangan ketenagakerjaan dan penetapan pemerintah.

Pengawasan bukanlah sebagai alat untuk perlindungan melainkan cara untuk menjamin terlaksananya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya wajib (Pasal 18 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003) :

- a. Merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan.
- b. Tidak menyalahgunakan kewenangannya.³

B. Tinjauan Umum Tentang Pengupahan

1. Pengertian Pengupahan

³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2013, hlm. 47.

Pengertian upah dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30, disebutkan bahwa upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁴

Pengertian upah dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 1 poin pertama disebutkan bahwa upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dari keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁵

Pengertian upah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Pasal 1 huruf a mengatakan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan 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 buruh termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.⁶

⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵ Ismail Fahmi Arrauf dan Muhammad Riza dan Tri Novita, "Sistem Pembayaran Upah Pekerja Pada Home Industri Bolu Ikan di Kota Langsa", Jurnal Ilmiah Mahasiswa, Vol I No. 1, 2017, hlm 2.

⁶ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT Citra Aditya Bakti, 2014, hlm 124.

Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, upah merupakan hak dari pekerja atau buruh yang harus ditentukan sedemikian rupa sehingga merupakan salah satu bentuk kebijakan perlindungan bagi pekerja atau buruh. Oleh karena itu menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 kebijakan perlindungan pengupahan meliputi :

- a. Upah minimum.
- b. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
- c. Upah kerja lembur.
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
- f. Upah untuk pembayaran pesangon.
- g. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan.
- h. Bentuk dan cara pembayaran upah.
- i. Denda dan potongan upah.
- j. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- k. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional.⁷

Pasal 88 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan pengaturan mengenai pengupahan, antara lain yaitu :

- a. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b. Untuk mewujudkan penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh.

⁷ Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, CV Pustaka Setia, 2013, hlm 243-244.

- c. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dewan pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit yang keanggotaannya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja atau serikat buruh. Dalam ketentuan Pasal 2 dan Pasal 3 Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan ini terdiri dari :

- a. Dewan Pengupahan Nasional (selanjutnya disebut Depenas) dibentuk oleh presiden.

Dewan Pengupahan Nasional bertugas untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan pengupahan nasional. Depenas bekerjasama dengan instansi pemerintah maupun swasta dan pihak yang terkait.

- b. Dewan Pengupahan Provinsi (selanjutnya disebut Depeprov) dibentuk oleh gubernur.

Dewan Pengupahan Provinsi bertugas untuk :

- 1) Memberikan saran-saran dan pertimbangan kepada gubernur dalam penetapan upah minimum provinsi dan penetapan upah minimum kabupaten atau kota dan upah minimum sektoral.
- 2) Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

- c. Dewan Pengupahan Kabupaten atau Kota (selanjutnya disebut Depekab/Depeko) dibentuk oleh bupati atau walikota.

Dewan Pengupahan Kabupaten atau Kota bertugas untuk :

- 1) Memberikan saran dan pertimbangan kepada bupati atau walikota mengenai pengusulan upah minimum kabupaten atau kota dan/atau upah minimum sektoral

kabupaten atau kota dan penerapan sistem pengupahan di tingkat kabupaten atau kota.

2) Menyiapkan bahan dan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.⁸

Berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia No.107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan bahwa keanggotaan Dewan Pengupahan adalah sebagai berikut:

- a. Anggota terdiri dari unsur Pemerintah, Asosiasi pengusaha Indonesia (APINDO), Serikat Pekerja (SP), dan Perguruan Tinggi.
- b. Perwakilan serikat pekerja ditunjuk dari serikat pekerja yang memenuhi persyaratan untuk menduduki dalam kelembagaan Dewan Pengupahan Kota.
- c. Perbandingan keanggotaan adalah 2:1:1, artinya 2 bagian keterwakilan dari unsur pemerintah, satu bagian keterwakilan dari unsur APINDO, dan satu bagian keterwakilan dari unsur serikat pekerja.
- d. Berjumlah gasal dan disesuaikan dengan kebutuhan.⁹

2. Asas-Asas Dalam Pengupahan

Asas-asas dalam pengupahan yaitu sebagai berikut :

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.
- b. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur.
- d. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melakukan pekerjaan pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur.

⁸ Zaeni Asyhadie, *Op. Cit.*, hlm. 37-41.

⁹ Syarifa Mahila, "Kebutuhan Hidup Layak dan Pengaruhnya Terhadap Penetapan Upah Minimum Provinsi Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari*, Vol.14 No. 2, 2014, hlm 7.

- e. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja atau buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama.
- f. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum.
- g. Upah tidak dibayar apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaan.
- h. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja atau buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- i. Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja atau buruh.
- j. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan formulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
- k. Tuntutan pembayaran upah pekerja atau buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun sejak timbulnya hak.
- l. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja atau buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.¹⁰

3. Jenis-Jenis Upah

Jenis-jenis upah yaitu sebagai berikut :

a. Upah Nominal

Sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja atau buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

¹⁰ Abdul Khakim, *Op. Cit.*, hlm 123-124.

b. Upah Nyata (*Real Wages*)

Uang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seorang pekerja atau buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima dan besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

c. Upah Hidup

Upah yang diterima pekerja atau buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.

d. Upah Minimum

Upah terendah yang akan dijadikan standard oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja atau buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini pada umumnya ditentukan oleh pemerintah. Upah minimum terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten atau kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten atau kota. Penetapan upah minimum bukan dijadikan sebagai upah standar pada suatu perusahaan, akan tetapi merupakan upah terendah yang wajib dibayar pengusaha di perusahaan.

Kebijakan upah minimum sebagai kebijakan strategis dalam sistem hubungan industrial yang menempatkan fungsi negara sebagai regulator tidak akan pernah mampu lepas dari dilematika akibat dari kepentingan pihak pekerja, pengusaha dan pemerintah sendiri, karena pada dasarnya setiap kebijakan selalu dapat dijustifikasi dengan argumen yang saling bertentangan dan dampaknya bersifat dilematis.

Upah minimum ditujukan untuk pekerja yang baru diterima dengan pendidikan dan jabatan terendah, yang belum memiliki pengalaman kerja, pekerja pemula, dan baru pertama kali memasuki pasar kerja. Pemberlakuan upah minimum ditujukan kepada semua pekerja atau buruh baru termasuk yang bekerja dengan masa percobaan dan hanya dapat diberikan kepada pekerja atau buruh yang bekerja kurang dari satu tahun. Sedangkan untuk pekerja yang diatas satu tahun, upahnya dirundingkan secara bersama antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja.

Tujuan pemerintah dalam hal ini adalah gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau bupati atau walikota menetapkan upah minimum untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dengan memperhatikan produktivitas dan juga pertumbuhan ekonomi. Dengan adanya kebijakan upah minimum diharapkan akan diperoleh suatu jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja yang layak dari hasil pekerjaannya sehingga pekerja itu mampu memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri dan keluarganya secara wajar. Upah minimum terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi ataupun kabupaten atau kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota tersebut.

Pasal 88 dan Pasal 89 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003, upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya berdasarkan klarifikasi lapangan usaha di Indonesia untuk provinsi, kabupaten atau kota, dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan. Pengaturan pengupahan ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika pengaturan pengupahan tersebut lebih rendah dan bertentangan dengan

peraturan perundang-undangan maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib untuk membayar upah kepada pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 185 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 menyatakan bahwa pengusaha yang membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang undangan akan dikenakan sanksi pidana penjara paling sedikit satu tahun dan paling lama empat tahun dan/atau membayar denda paling sedikit sebanyak Rp 100.000.000,00 dan paling banyak Rp 400.000.000,00.¹¹

Pasal 3 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Menteri Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum dijelaskan bahwa mengenai penetapan upah minimum yaitu :

- 1) Penetapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
- 2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak.¹²
- 3) Upah minimum berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) bukan sesuai dengan kebutuhan hidup minimal. Pemerintah kota menetapkan upah minimum tidak hanya mengacu pada kebutuhan hidup layak saja. Ada komponen lain yang menjadi acuan seperti kemampuan suatu perusahaan dan biaya hidup setempat. Upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak ditentukan oleh kemampuan

¹¹ Sunarno, "Pengupahan Yang Melindungi Pekerja atau Buruh", Jurnal Wacana Hukum, Vol.7 No. 2, Oktober 2008, hlm 67-68.

¹² Eka Febriani, "Peran Pemerintah Kabupaten Lamandau Dalam Penentuan Dan Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Kabupaten Lamandau Kalimantan Tengah", Diponegoro Law Journal, Vol. 6 No. 1, 2017, hlm 6.

perusahaan terlemah di daerah setempat, kondisi pasar kerja dan perkembangan ekonomi.¹³

Kebijakan penerapan upah minimum pada dasarnya memiliki sasaran, sebagai berikut :

1. Menjamin penghasilan karyawan sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkah tertentu
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
3. Mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara produksi yang lebih efisien

e. Upah Wajar (*Fair Wages*)

Upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja atau buruh sebagai imbalan atau jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain :

- 1) Kondisi perekonomian negara.
- 2) Peraturan perpajakan.
- 3) Standar hidup para pekerja atau buruh itu sendiri.
- 4) Nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada.
- 5) Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.¹⁴

4. Macam-Macam Bentuk Upah

Macam-macam bentuk upah yaitu sebagai berikut :

a. Gaji pokok

¹³ Bambang Suryoningprang, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besaran Upah Minimum Di Jawa Tengah Melalui Suatu Analisis Komparasi", *Diponegoro Law Journal*, Vol. 5 No. 3, 2016, hlm 2.

¹⁴ Zaeni Asyhadie, *Op. Cit.*, hlm. 77-79.

Upah secara individual yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kondisi perusahaan, prestasi kerja, konduite, keahlian serta kecakapan pekerja yang bersangkutan. Besaran gaji yang dimaksud sudah ditentukan dan disepakati oleh para pihak (perusahaan dan serikat pekerja).

b. Tunjangan tetap

Tunjangan transport adalah tunjangan yang diberikan setiap bulan. Tunjangan ini tidak dapat dikurangi apabila tidak masuk kerja atau ditambah jika masuk pada hari kerja lembur. Hal ini berbeda pada pekerja tetap, yang mana pada pekerja tetap, tunjangan ini adalah tunjangan tidak tetap yang dapat berkurang dengan pengaruh absensi kehadiran.

c. Tunjangan tidak tetap

Tunjangan tidak tetap ada 2 yaitu :

- 1) Tunjangan makan adalah tunjangan yang diberikan dalam bentuk berupa makan siang atau makan malam. Apabila karena suatu hal pekerja tidak menerima makan, maka akan diberikan pengganti sesuai dengan nilai makan dalam bentuk uang rupiah.
- 2) Tunjangan premi adalah tunjangan yang diberikan kepada pekerja berdasarkan ketentuan perusahaan dan kehadiran dengan syarat bahwa akan dibayar sebesar 100% jika 1 (satu) bulan penuh masuk dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja.¹⁵

Upah tidak dibayarkan apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan. Ketentuan ini tidak berlaku dan pengusaha tetap wajib membayar upah apabila :

- a. Pekerja tidak masuk bekerja karena pekerja menikah, menikahkan, istri melahirkan atau keguguran kandungan, mengkhitan anaknya, membaptiskan anaknya, dan

¹⁵ Fathur Rahman, "Kajian Teoritis Penerapan dan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", Jurnal Surya Kencana Dua, Vol 4 No. 1, Juli 2017, hlm 7.

suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.

- b. Pekerja tidak masuk bekerja karena sedang sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.

Sakit harus dibuktikan dengan surat keterangan dokter. Sakit yang dimaksud tidak termasuk sakit karena kecelakaan kerja, sebab masalah kecelakaan kerja sudah diatur dalam Undang Undang Nomor 3 tahun 1993 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

- c. Pekerja perempuan yang tidak masuk kerja karena sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.

Khusus pekerja atau buruh wanita, apabila sakit pada hari pertama dan hari kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya, tidak wajib bekerja dengan syarat pekerja wanita tersebut harus tetap memberitahukan kepada pengusaha. Dalam Pasal 93 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 mengatur bahwa pekerja atau buruh wanita yang sakit pada masa haidnya dan tidak masuk bekerja namun tetap berhak atas upah.

- d. Pekerja tidak masuk kerja karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.

Menjalankan kewajiban ibadah menurut agamanya adalah melaksanakan kewajiban ibadah menurut agamanya yang telah diatur dalam perundang-undangan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981, pekerja yang menjalankan kewajiban ibadah menurut agamanya lebih dari tiga bulan dan dalam menjalankan ibadah tersebut lebih satu kali, maka pengusaha tidak diwajibkan untuk membayar upah kepada pekerja.

- e. Pekerja tidak masuk kerja karena sedang menjalankan kewajibannya terhadap Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang Upah dijelaskan bahwa pengusaha wajib membayar upah yang biasa dibayarkan kepada pekerja atau buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban Negara, misalnya wajib militer, pemilihan umum, serta tugas dan kewajiban lainnya yang telah diatur dengan peraturan perundang-undangan. Pembayaran upah kepada pekerja atau buruh yang tidak bekerja karena sedang melakukan kewajiban terhadap Negara dilakukan apabila Negara tidak melakukan pembayaran atau Negara membayar kurang dari upah yang biasa diterima oleh pekerja, maka dalam hal ini pengusaha wajib membayar kekurangannya.

- f. Pekerja bersedia melakukan pekerjaannya yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan itu sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari oleh pengusaha.

Pekerja tidak akan kehilangan haknya atas upah yang telah ditentukan menurut jangka waktu, jika pekerja tersebut telah bersedia melakukan pekerjaan yang dijanjikan, tetapi pengusaha tidak menggunakannya baik karena salahnya sendiri maupun karena halangan yang secara kebetulan mengenai dirinya sendiri. Pasal 8 Peraturan Pemerintah nomor 8 tahun 1981 pengertian halangan yang secara kebetulan dialami pengusaha, tidak termasuk kehancuran atau musnahnya suatu perusahaan beserta peralatan yang dikarenakan oleh bencana alam, kebakaran atau peperangan sehingga tidak memungkinkan lagi perusahaan tersebut berfungsi dan menjalankan kegiatannya.

- g. Pekerja yang sedang melaksanakan hak istirahatnya.

Berdasarkan Pasal 79 Undang Undang nomor 13 tahun 2003, pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada para pekerja. Waktu istirahat dan cuti yang dimaksud yaitu meliputi :

- 1) Istirahat jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama empat jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
 - 2) Istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau dua hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu.
 - 3) Cuti tahunan sekurang-kurangnya dua belas hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama dua belas bulan secara terus menerus.
 - 4) Istirahat panjang sekurang-kurangnya dua bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing satu bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama enam tahun secara terus menerus pada suatu perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya selama dua tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja enam tahun. Besarnya upah yang diterima oleh pekerja untuk tahun ketujuh dan kedelapan berbeda. Pada istirahat panjang tahun ketujuh pekerja berhak mendapatkan upah penuh, sedangkan pada tahun kedelapan pekerja hanya menerima kompensasi hak istirahat tahunan sebesar setengah bulan upah. Hak istirahat panjang berlaku bagi pekerja jika sebelumnya telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian bersama.
 - 5) Hari-hari libur resmi, dalam Pasal 85 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pekerja tidak wajib bekerja pada saat hari-hari libur resmi. Pengusaha dapat memperkerjakan pekerja untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dijalankan terus menerus atau pada keadaan yang lain berdasarkan kesepakatan antara para pekerja dan pengusaha. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja yang melakukan pekerjaan pada saat hari-hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur.
- h. Pekerja yang sedang melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

- i. Pekerja yang sedang melaksanakan tugas dari serikat pekerja dengan persetujuan pengusahanya.¹⁶

Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh mengatur Hak dan Kewajiban serta Perlindungan Berorganisasi. Dalam Undang Undang tersebut menyatakan bahwa serikat pekerja atau serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja atau buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban melindungi dan membela anggotanya dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingan anggotanya dan memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggotanya serta keluarganya. Pengusaha harus memberi kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota serikat pekerja atau serikat buruh untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja dalam jam kerja.

5. Cara Pembayaran Upah

Cara pembayaran upah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 yaitu :

- a. Upah wajib dibayarkan kepada pekerja atau buruh yang bersangkutan.
- b. Pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran upah yang memuat rincian upah yang diterima oleh pekerja atau buruh pada saat upah dibayarkan.
- c. Upah dapat dibayarkan kepada pihak ketiga dengan surat kuasa dari pekerja atau buruh yang bersangkutan.
- d. Pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh.

C. Tinjauan Umum Tentang Pekerja

¹⁶ Bagus Sarnawa, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Laboratorium Ilmu Hukum, 2017, hlm. 96-97.

1. Pengertian Pekerja

Diundangkannya Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja atau buruh.

Pengertian pekerja dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah “*Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*” (Pasal 1 angka 3 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003).¹⁷

Pekerja atau buruh diartikan sebagai seseorang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah, dengan sekaligus mengesampingkan persoalan antara pekerja bebas dan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan mengesampingkan pula persoalan antara pekerja dan pekerjaan.¹⁸

Pengertian dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, serikat pekerja atau serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja atau buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya.

2. Kewajiban Pekerja atau Buruh

Dalam KUH Perdata ketentuan mengenai kewajiban pekerja atau buruh sebagai berikut :

¹⁷ Zaeni Asyhadie, *Op. Cit.*, hlm. 19.

¹⁸ Bagus Sarnawa, *Op. Cit.*, hlm. 33.

- a. Pekerja atau buruh wajib melakukan pekerjaan.

Melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.

- b. Pekerja atau buruh wajib mematuhi aturan dan petunjuk majikan atau pengusaha.

Dalam melakukan pekerjaan pekerja atau buruh wajib mematuhi petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.

- c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda.

Jika pekerja atau buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

Iman Soepomo mengatakan kewajiban utama dari pekerja atau buruh adalah melakukan pekerjaan menurut petunjuk pengusaha dan membayar ganti kerugian.¹⁹

3. Hak-Hak Pekerja atau Buruh

Hak-hak dasar dari pekerja atau buruh yaitu sebagai berikut :

- a. Hak untuk mendapatkan upah.

- 1) Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi kemanusiaan yang disesuaikan dengan upah minimum provinsi atau upah minimum kota, atau upah minimum sektoral.
- 2) Setiap pekerja atau buruh yang menggunakan hak istirahat sesuai Pasal 79 ayat (2), Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh.
- 3) Setiap pekerja atau buruh yang sedang sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, maka berhak untuk mendapatkan upah dengan ketentuan pada Pasal 93 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003

¹⁹ Zaeni Asyhadie, *Op. Cit.*, hlm. 69.

b. Hak untuk mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama.

Hak ini diatur dalam pasal 6 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi "*Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha*". Artinya, pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja tanpa memandang suku, ras, agama, jenis kelamin, warna kulit, keturunan, dan aliran politik.

c. Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja.

Hak ini diatur dalam pasal 11 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi "*Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja*".

d. Hak untuk mendapatkan penempatan kerja.

Hak ini diatur dalam pasal 31 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi "*Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri*". Artinya, setiap pekerja memiliki hak untuk memilih tempat kerja yang diinginkan. Tidak boleh ada paksaan ataupun ancaman dari pihak pengusaha jika pilihan pekerja tidak sesuai dengan keinginan pengusaha.

e. Hak untuk mendapatkan perlindungan.

Dalam hal perlindungan kerja, setiap pekerja atau buruh dalam pasal 86 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 berhak mendapatkan perlindungan yang terdiri dari:

- 1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- 2) Moral dan Kesusilaan.

3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama.

f. Hak untuk mendapatkan kesejahteraan.

Setiap pekerja atau buruh beserta keluarganya sesuai dengan yang tertera pada Pasal 99 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja pada saat ini dapat berupa BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan.

g. Hak untuk mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja.

h. Hak beribadah.

Pekerja atau buruh sesuai dengan Pasal 80 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, berhak untuk mendapatkan kesempatan melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Dalam hal ini, bagi pekerja yang beragama islam berhak mendapatkan waktu dan kesempatan untuk menunaikan Sholat saat jam kerja, dan dapat mengambil cuti untuk melaksanakan Ibadah Haji. Sedangkan untuk pekerja beragama selain islam, juga dapat melaksanakan ibadah-ibadah sesuai ketentuan agama masing-masing.

i. Hak pengakuan kompetensi.

Hak ini diatur dalam Pasal 18 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi *“Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.”* Artinya, setelah pekerja mengikuti pelatihan kerja yang dibuktikan melalui sertifikat kompetensi kerja maka perusahaan atau pengusaha wajib mengakui kompetensi tersebut. Sehingga, dengan adanya pengakuan maka dapat menjadi dasar bagi pekerja untuk mendapatkan hak-hak yang sesuai dengan kompetensinya.

j. Hak lamanya waktu bekerja dalam Pasal 77 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 :

- 1) 7 jam sehari setara 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu.
- 2) 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu.

k. Hak bekerja lembur dalam Pasal 78 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 :

- 1) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam sehari.
- 2) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 14 jam seminggu.
- 3) Berhak Mendapatkan Upah lembur.

l. Hak istirahat dan cuti bekerja dalam Pasal 79 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 :

- 1) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
- 2) Istirahat mingguan sehari untuk 6 hari kerja dalam seminggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam seminggu.
- 3) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja atau buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus.
- 4) Istirahat panjang, sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja atau buruh yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja atau buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.

m. Hak bergabung dengan serikat pekerja.

Setiap pekerja atau buruh berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau buruh sesuai dengan yang tertera pada Pasal 104 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003.

n. Hak mogok kerja.

Setiap pekerja atau buruh berhak untuk melakukan mogok yang menjadi hak dasar pekerja atau buruh dan serikat pekerja atau serikat buruh sesuai dengan yang tertera pada Pasal 138 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Mogok kerja harus dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

o. Hak mendapatkan uang pesangon.

Setiap pekerja atau buruh yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berhak mendapatkan pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, dengan ketentuan pada Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003.²⁰

Menurut Kartasapoetra dan Indraningsih sebagaimana dikutip Asikin maka perlindungan pekerja ini mencakup :

- 1) Norma Keselamatan Kerja yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta caracara melakukan pekerjaan.
- 2) Norma Kesehatan Kerja dan Heigiene Kesehatan Perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit.
- 3) Norma Kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, system pengupahan, istirahat, cuti, kerja, wanita, anak, kesusilaan menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh

²⁰ Grace Vina, "Perlindungan Pekerja/Buruh dalam Hal Pemberian Upah oleh Perusahaan yang Terkena Putusan Pailit", Jurnal Hukum Bisnis dan Ekonomi, Vol. 1 No. 1, 2016, hlm. 10.

pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.

- 4) Norma Kecelakaan Kerja meliputi Tenaga Kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.²¹

Perlindungan pemerintah terhadap pekerja menjadi tuntutan konsitusional pekerja dimana dalam perspektif pekerja peran pemerintah dalam aspek kehidupan masyarakat secara konkrit diwujudkan dalam perlindungan terhadap pekerja dalam hubungannya dengan pengusaha. Pentingnya perlindungan terhadap pekerja tersebut karena pihak pekerja memiliki posisi tawar (*bergaining position*) yang lemah ketika berhadapan langsung dengan pengusaha yang kuat. Sehingga peran pemerintah diperlukan untuk melakukan campurtangan dengan tujuan mewujudkan hubungan perburuhan yang adil melalui peraturan perundang-udangan dan kebijakan.

Perlindungan dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja yang menurut Imam Soepomo pelindungan pekerja itu dibagi menjadi 3 macam yaitu :

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.

²¹ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo, 2007, hlm. 96.

- b. Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan peri kehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
- c. Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan ini disebut dengan keselamatan kerja.

4. Serikat Pekerja atau Serikat Buruh

Serikat pekerja atau serikat buruh diatur dalam Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja atau serikat buruh. Serikat pekerja atau serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja atau serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja atau buruh yang didirikan oleh para pekerja atau buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan. Serikat pekerja atau serikat buruh diluar perusahaan adalah serikat pekerja atau serikat buruh yang didirikan oleh pekerja atau buruh yang bekerja diluar perusahaan.

Hak-hak serikat pekerja atau serikat buruh yaitu :

- a. Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha.
- b. Mewakili pekerja atau buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial.
- c. Mewakili pekerja atau buruh dalam lembaga ketenagakerjaan.
- d. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja atau buruh.

- e. Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kewajiban serikat pekerja atau serikat buruh yaitu :

- a. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.
- b. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.
- c. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.