

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Ketanagakerjaan

Ketanagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja,⁴ dalam Pasal 1 angka 1 undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketanagakerjaan dijelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja dengan tujuan untuk menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.⁵ Imam sopomo menyatakan ketanagakerjaan atau perburuhan adalah suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.⁶

1. Para Pihak dalam Hubungan Kerja

a. Buruh atau Pekerja

Pasal 1 angka (4) undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketanagakerjaan memberikan definisi bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun,⁷

⁴ Lalu Husni, 2007, *Pengantar Hukum Ketanagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, hlm. 24

⁵ UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketanagakerjaan

⁶ <http://tesis.com/pengertian-ketanagakerjaan-menurut-para-ahli..> diakses pada tanggal 16 juli 2019, pukul 17.45

⁷ Lalu husni, Op., cit, hlm. 15

sedangkan buruh adalah seseorang yang berkerja pada majikan dengan menerima upah.⁸

b. Pengusaha atau Majikan

Pasal 1 angka 5 undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pengusaha yakni :

- 1) Orang perseorang, badan hukum atau persekutuan yang menjalankan perusahaan milik sendiri.
- 2) Orang persorangan, badan hukum atau persekutuan yang berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- 3) Orang perseorang , badan hukum atau persekutuan yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagai mana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.⁹

Sementara itu yang dimaksudkan dengan majikan, yakni merupakan orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh dengan memberikan upah untuk menjalankan perusahaan.¹⁰

⁸ Zainal Asikin, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* , Jakarta, PT, Raja Grafindo Persada.hlm. 41

⁹ UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁰ Zainal Asikin, Op., cit, hlm. 43

2. Hubungan Kerja dan Kedudukan Hukumnya

a. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang terdapat unsure pekerjaan, upah dan perintah,¹¹ hal ini menjelaskan bahwa hubungan kerja tersebut terjadi karena adanya perjanjian kerja antar pengusaha dan pekerja.

b. Perjanjian Kerja

Dalam KUHPerduta perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, simajikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah, undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Imam sopomo berpendapat perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak kesatu (buruh) mrngikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari majikan dan begitupun sebaliknya untuk

¹¹ UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Adapun unsur perjanjian kerja yakni sebagai berikut: ¹²

c. Unsur Pekerjaan

Suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan, dalam hal ini adalah objek perjanjian, yang dilakukan oleh pekerja itu sendiri, hanya seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini senada dengan KUHperdata Pasal 1603 a yang berbunyi : “buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya hanya dengan seizin majikannya dan dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya. Jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

d. Unsur Perintah

Pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerjaan yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha dalam melakukan pekerjaan sesuai apa yang diperjanjikan. Hal ini terindikasi adanya perbedaan hubungan kerja dengan hubungan yang lainnya.

e. Unsur Upah

Upah merupakan salah satu sumber penghasilan bagi pekerja atau buruh yang diterima dari perusahaan atau pengusaha/pemberi kerja guna

¹² Zainal Asikin, Op., cit. hlm.55

menunjang kehidupannya yang lebih layak. Hak atas upah ini timbul berdasarkan perjanjian kerja serta merupakan bagian dari hak hubungan kerja.¹³ Di Indonesia, ketentuan mengenai upah pekerja atau buruh telah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meskipun demikian, pemerintah Indonesia jangan sampai mengabaikan bahwa adanya peraturan mengenai penetapan upah bagi pekerja atau buruh secara internasional melalui konvensi ILO No. 144 Tahun 1976 tentang Konsultasi Tripartit. Hal ini tentunya telah diratifikasi melalui Keputusan Presiden No. 26 Tahun 1990 tertanggal 18 Juni 1990.¹⁴

Upah memiliki peranan penting dalam perjanjian kerja (hubungan kerja), hal ini dapat dikatakan bahwa tujuan utama seseorang bekerja karna untuk memperoleh upah dari pengusaha. Jika tidak ada unsur upah maka hubungan itu bukan merupakan hubungan kerja. Untuk menentukan jumlah upah pekerja atau buruh maka pengusaha atau pemberi kerja harus memperhatikan terkait dengan struktur jabatan dan struktur kepangkatan, sehingga melalui hal tersebut melahirkan suatu keseimbangan antara upah pekerja atau buruh masing-masing.¹⁵ Dalam menetapkan upah pekerja atau buruh, pengusaha atau pemberi kerja harus memberikan informasi kepada

¹³ Yetniwati, "Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan", *Jurnal Mimbar Hukum*, Vol. 29 No. 1, 2017, hlm. 83

¹⁴ Firman Hasan, "Konvensi ILO 185: Perlindungan Untuk TKI dan Pelaut Indonesia Di Luar Negeri", *Jurnal Ilmu Hukum Amanna Gappa*, Vol. 19 No. 3, 2011, hlm. 232

¹⁵ Nur Hidayati, "Dilema Penetapan Upah Lembur dalam Kaitannya dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan Perusahaan", *Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora*, Vol. 12 No. 3, 2012, hlm. 197

pekerja atau buruh guna menjunjung tinggi prinsip transparansi. Upah dan perinciannya haruslah sesederhana mungkin sehingga dapat dipahami oleh pekerja atau buruh dengan mudah.¹⁶

f. Sahnya suatu perjanjian kerja

Syarat sah perjanjian kerja harus memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHperdata dan diperkuat oleh Pasal 52 ayat 1 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan perjanjian kerja dibuat atas dasar :

a) Konsensus Para Pihak

Konsensus para pihak artinya pihak pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus sepakat mengenai hal hal yang diperjanjikan. Mengenai apa yang dikehendaki para pihak yang satu dengan pihak yang lain. Oleh karena itu dalam konsensus haruslah didasari dengan perilaku iktikad baik antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Dalam berperilaku iktikad baik ini tentunya memerlukan prinsip moralitas sebagai penopang pelaksanaan konsensus tersebut. Dengan prinsip moral merupakan norma-norma yang akan menentukan perilaku kita baik atau

¹⁶ Gupron Van Hauten, *et al*, "Perencanaan Upah Intensif Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Hasil Produksi yang Optimal di PD. Panduan Ilahi", *Jurnal Kalibrasi Sekolah Tinggi Teknologi Garut*, Vol. 11 No. 1, 2013, hlm. 4

buruknya dalam segala tindakan yang dilakukan.¹⁷ Berbicara moral sama halnya berbicara mengenai budi dan hati nurani. Secara filsafat hukum prinsip moral dapat disandingkan dengan aliran hukum alam atau kodrat dan aliran hukum positif.¹⁸ Oleh karena itu, dalam kegiatan konsensus ini perlu adanya moralitas agar terciptanya keseimbangan antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Dengan demikian, prinsip konstitusi dan peraturan-perundangan, yaitu keadilan akan senantiasa dijalankan antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Hal ini mengingat bahwa esensi keadilan berorientasi pada prinsip moralitas.¹⁹

b) Kecakapan atau Kemampuan Melakukan Perbuatan Hukum

Kecakapan atau kemampuan para pihak dalam membuat perjanjian maksudnya pengusaha cakap membuat perjanjian, dianggap cakap membuat perjanjian apabila yang bersangkutan cukup umur. Undang undang ketenagakerjaan telah memberikan batasan mengenai umur dalam pasal 1 angka 26 yaitu 18 tahun selain itu tidak terganggu jiwanya.

¹⁷ Salman Luthan, "Dialektika Hukum dan Moral dalam Perspektif Filsafat Hukum", *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Vol. 19 No. 4, 2012, hlm. 517

¹⁸ Suadamara, "Hukum dan Moral", *Jurnal Hukum Pro Justitia*, Vol. 24 No. 3, 2006, hlm. 306

¹⁹ Eri Hendro Kusuma, "Hubungan antara Moral dan Agama dengan Hukum", *Jurnal Pendidikan Pancasila*, Vol. 28 No. 2, 2016, hlm. 101

c) Adanya Objek Perjanjian

Adanya objek yang diperjanjikan dalam istilah KUHPdata adalah hal tertentu yang diperjanjikan antara pekerja dan pengusaha yang konsekuensi hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

d) Tidak Bertentangan dengan Ketertiban Umum, Kesusilaan dan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang Berlaku

Objek perjanjian tidak boleh bertentangan dengan undang undang, ketertiban umum, kesusilaan serta objek yang diperjanjikan harus disebutkan dengan jelas.

g. Perjanjian kerja dan bentuknya

Pasal 51 undang undang no 13 tahun 2003 bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan dan atau tertulis. Secara normative bentuk tertulis menjamin hak dan kewajiban para pihak sehingga apabila terjadi perselisihan maka akan mempercepat proses pembuktian. Hal ini tidak dapat dipungkiri bahwa perusahaan masih banyak yang tidak menggunakan perjanjian kerja secara tertulis. Dikarenakan minimnya kemampuan sumber daya manusia sehingga perjanjian kerja secara lisan dilakukan atas dasar kepercayaan.

B. Perlindungan Hukum

Indonesia merupakan Negara hukum berdasarkan Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 oleh karena itu tentunya tidak asing ditelinga bahwa dalam praktek ketatanegaraan baik sejak awal kemerdekaan sampai sekarang ini. Akan tetapi dalam praktiknya seringkali terjadi penyimpangan terhadap hukum yang mengakibatkan terjadinya degradasi terhadap hukum itu sendiri, kenyataannya dimasyarakat hukum sering dilanggar bahkan melanggar hak asasi manusia, sehingga cita-cita universal Negara yang demokratis masih jauh dari apa yang diharapkan, seakan-akan Negara hukum demokratis belum pernah dirasakan dalam sejarah ketatanegaraan.²⁰

Menurut Philpus M. Hadjo, Perlindungan hukum adalah perlindungan harkat martabat serta pengakuan terhadap hak asasi manusia dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan aturan/ketentuan hukum dari kesewenangan/sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang dapat melindungi suatu hal dari yang lainnya berkaitan dengan konsumen, artinya bahwa hukum memberikan perlindungan terhadap hak hak pelanggan dari sesuatu mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-haknya.²¹ Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa untuk menjalankan hubungan sesama manusia haruslah didasarkan dengan

²⁰ Dessy Artina, "Politik Hukum Kesetaraan Gender di Indonesia", *Jurnal Ilmu Hukum* Vol. 1 No. 1, 2010, Pekanbaru, Universitas Riau, hlm. 48

²¹ Philpus M Hadjo, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia, Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*, Surabaya, PT Bina Ilmu, hlm. 25

moralitas yang baik sehingga dengan moralitas tersebutlah maka hubungan antara sesama manusia menjadi saling menghormati. Hal ini karena mengingat bahwa secara esensial, moralitas akan menumbuhkan rasa saling memiliki, ikut memelihara dan mempertahankan, serta terus menerus mawas diri sehingga menimbulkan asas kebersamaan untuk bertanggung jawab.²² Hal inilah yang perlu diamalkan oleh setiap manusia dalam menjalankan hubungannya baik dari pekerjaan maupun hubungan kesehariannya.

Perlindungan hukum merupakan pemberian pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain dan diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak yang diberikan oleh hukum dengan kata lain bahwa hukum merupakan upaya hukum yang diberikan oleh aparat penegak hukum dengan tujuan untuk memberikan rasa aman, baik pikiran maupun fisik dari berbagai ancaman dan gangguan dari pihak manapun.²³

Sedangkan menurut Setiono bahwa perlindungan hukum adalah tindakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum dengan tujuan untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman dengan demikian memungkinkan manusia untuk

²² Mohamad Yusup, *et al*, "Kajian terhadap Pengaturan *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011", *Jurnal Penelitian Hukum Gadjah Mada*, Vol. 1 No. 1, 2012, hlm. 17

²³Satjipto Raharjo, 2000, *Ilmu Hukum, Bandung*, PT Citra Aditya Bakti, hlm. 74

menikmati martabatnya sebagai manusia.²⁴ Sementara itu, yang perlu diketahui bahwa perlindungan hukum dibedakan menjadi dua yakni :

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan pemerintah yang bertujuan mencegah sebelum terjadinya pelanggaran, terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan tujuan mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu rambu dalam melakukan suatu kewajiban.

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif adalah perlindungan final yang memberikan sanksi baik denda, penjara maupun hukuman tambahan yang diberikan apabila telah dilakukan pelanggaran.²⁵ Sementara itu, Philipus M. Hadjon, berpendapat bahwa dalam perlindungan hukum ada dua macam sarana yaitu:

1) Sarana Hukum Preventif

Sarana perlindungan hukum preventif adalah subjek hukum yang diberikan peluang untuk mengajukan pendapatnya sebelum putusan pemerintah mendapatkan bentuk yang definitive dengan tujuan mencegah terjadinya sengketa. Disisi lain mendorong pemerintah berhati hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Sebab di Indonesia

²⁴Setiono, Op., Cit, hlm. 3

²⁵ Muhsin, Op., cit, hlm. 14

belum adanya pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif (pencegahan).

2) Sarana Hukum Represif

Sarana perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan masalah sengketa. penanganan perlindungan hukum oleh pengadilan administrasi dan umum merupakan kategori perlindungan hukum represif. Kemudian prinsipnya perbuatan pemerintah harus bertumpu pada konsep pengakuan dan perlindungan HAM. Sebab perlindungan tersebut diarahkan kepada pembatasan dan peletakan kewajiban pemerintah dan masyarakat.

Kemudian prinsip selanjutnya adalah prinsip Negara Hukum yang dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan HAM yang memperoleh tempat yang utama. Hukum berfungsi sebagai sarana perlindungan kepentingan manusia yang harus memperhatikan 4 unsur yakni : kepastian hukum, kemanfaatan hukum, keadilan hukum dan jaminan hukum.²⁶ Secara teori, hak-hak dasar dari pekerja (buruh), yaitu :

- a. Hak untuk mendapatkan perlindungan.
- b. Hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama.
- c. Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja.

²⁶ Ishaq, 2009, *Dasar Dasar Ilmu Hukum*, Jakarta sinar grafika, hlm. 43

- d. Hak untuk mendapatkan penempatan kerja.
- e. Hak untuk mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja.
- f. Hak untuk mendapatkan upah.
- g. Hak untuk mendapatkan kesejahteraan.²⁷

Hukum memiliki peran penting dalam melindungi kepentingan manusia sehingga harus dilaksanakan secara profesional dan berlangsung secara normal, tertib dan damai. Dalam penegakan hukum menghendaki kepastian hukum karna merupakan perlindungan yang dapat ditegakkan terhadap tindakan yang menyimpang.

Oleh karena itu, diharapkan manfaat dan pelaksanaannya dirasakan oleh masyarakat. Aturan hukum yang tertulis maupun tidak tertulis berisi aturan aturan yang bersifat umum. Menjadi pedoman dalam bertingkah laku, baik hubungannya dengan sesama maupun dengan masyarakat. Kepastian hukum tidak hanya berupa undang undang tetapi juga adanya konsistensi dalam putusan hakim yang satu dengan yang lain.²⁸ Peran pemerintah dan pengadilan dalam menjaga kepastian hukum menjadi penting sehingga pemerintah tidak boleh menerbitkan aturan hukum yang pelaksanaannya tidak diatur dalam undang undang atau bertentangan. Jika hal tersebut terjadi maka pengadilan harus menyatakan bahwa peraturan tersebut batal demi hukum.

²⁷ Grace Vina, 2016, *Perlindungan Pekerja/Buruh dalam Hal Pemberian Upah oleh Perusahaan yang Terkena Putusan Pailit*, Yogyakarta: Jurnal Hukum Bisnis dan Ekonomi, hal. 10

²⁸ Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Kencana, hlm.175-158

Apabila pemerintah tidak ingin mencabut aturan tersebut maka dinyatakan batal sebab tidak memberikan kepastian hukum dan tidak mempunyai prediktibilitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum adalah bentuk upaya pengayoman terhadap harkat dan martabat manusia serta pengakuan HAM di bidang hukum yang bersumber dari Pancasila dan Konsep Negara Hukum dengan pengakuan dan penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia.

C. Upah Pekerja

Berkaitan dengan definisi upah beragam pengertian mengenai hal tersebut dalam Islam upah adalah pemberian atau sesuatu jasa (manfaat) yang diduga akan terwujud, seperti pemberian upah kepada karyawan yang telah bekerja untuk memajukan perusahaannya, upah sering disebut sebagai jualah merupakan bentuk pemberian upah bagi suatu keberhasilan dari suatu pekerjaan.²⁹

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja atau peraturan undang-undang, termasuk tunjangan pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³⁰ Upah adalah imbalan dari pihak

²⁹Syafii Jafri, 2008, *Fiqh Muamalah*, Pekan Baru, Suska Press, hlm. 165

³⁰ Peraturan Perundang-Undangan Upah dan Pesangon, 2006, Jakarta, Legal Center Publihing, hlm. 1

perusahaan yang telah menerima pekerjaan dari tenaga kerja dengan tujuan untuk melakukan pekerjaan.³¹ Adapun jenis-jenis upah antara lain :

a. Upah Nominal (*Money Woges*)

Upah nominal merupakan sejumlah uang yang di bayarkan kepada karyawan sebagai imbalan atas pengerahannya dan atau pelayanannya berdasarkan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja baik dibidang industri maupun perusahaan ataupun dalam sebuah organisasi kerja dan tidak ada tambahan/keuntungan yang diberikan kepadanya. Upah nominal juga disebut sebagai upah uang (*money woges*) berkaitan dengan wujud dari upah itu sendiri yakni uang.

b. Upah Nyata (*Real Woges*)

Upah nyata atau seirng disebut sebagai *real woges* merupakan upah yang nyata benar-benar harus diterima oleh yang berhak dan upah nyata tersebut ditentukan oleh daya beli yang bergantung pada besar kecilnya jumlah uang yang diterima dan besar kecilnya biaya hidup yang diperlukan, akan tetapi biasanya upah diterima dalam wujud uang dan fasilitas atau *in natura* sehingga upah nyata yang diterima berupah sejumlah upah nyata dan nilai rupiah dalam fasilitas.

³¹Imam Soepomo, 1980, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, hlm. 5

c. Upah Hidup (*Life Wages*)

Upah hidup merupakan upah yang diterima seorang karyawan cukup untuk membiayai keperluan hidup lebih luas tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya , misalnya pendidikan, kesehatan, asuransi jiwa, dan lainnya.

d. Upah Minimum (*Minimum Wages*)

Upah minimum merupakan upah yang mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup karyawan beserta keluarganya dalam pengertian dan hal ini perlu diperhatikan dalam penentuan upah.³²

e. Upah Wajar (*Fair Wages*)

Dimaksudkan sebagai upah yang dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para karyawan sebagai uang imbalan atas jasa jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaannya sesuai dengan perjanjian kerja diantara mereka. Pengusaha menganggap bahwa upah tersebut cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya, lazimnya berwujud uang. Akan tetapi dalam KUHPerduta Pasal 1601 berwujud :

- 1) Makanan atau bahan pangan, bahan bakar, dan bahan penerangan.
- 2) Pakaian kerja atau seragam.
- 3) Perusahaan yang ditentukan bagi karyawan atau buruh.

³²*Ibid*

4) Pemberian upah selama masa cuti dan lain lain.³³

Pasal 1602 KUHPerdara berbunyi pembayaran harus dilakukan dengan alat pembayaran yang sah diindonesia. Juga menetapkan bahwa upah yang ditetapkan menurut jangka waktu harus dibayar disaat buruh mulai bekerja sampai saat berakhirnya hubungan kerja. Jika hubungan kerja berakhir sebelum waktunya atau berakhir dalam jangka waktu pembayaran maka perusahaan wajib membayar upah untuk semua buruh atau karyawan yang bekerja.

Bentuknya ditetapkan dalam perjanjian tersebut sehingga upah bagi karyawan diadakan berbagai ketentuan didalam perundang-undangan sebagai jaminan bahwa upah tersebut benar benar dibayarkan oleh perusahaan. Dan diterima oleh karyawan.³⁴ Edwin B. Flippo berpendapat bahwa upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.³⁵

Batasan mengenai upah menurut dewan penelitian bahwa upah merupakan penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilaksanakan sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi.

³³Kartasapoetra, 1994, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 99-106

³⁴ Imam Soepomo, 1999, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, djambatan, hlm. 108

³⁵ Edwi B. Flippo sebagaimana dikutip oleh kartasaputra, Op.,cit, hlm. 57

Oleh karena itu, dalam uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa upah merupakan pengganti jasa yang telah diserahkan oleh seseorang kepada pihak lain.³⁶

D. Kedudukan Hukum tentang Upah Pekerja

UUD 1945 pada Pasal 28 D ayat 2 yang berbunyi setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan, perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja,³⁷ dan undang-undang ketenagakerjaan No 13 tahun 2003,³⁸ dalam Pasal 10 UU/12/1948 jo UU/1/1951 berbunyi “karyawan tidak boleh menjalankan pekerjaan lebih dari 7 jam sehari atau 40 jam dalam seminggu.³⁹

Dalam Pasal 1601 KUHPdt.⁴⁰ menyatakan bahwa ketentuan lamanya kerja sehari penting untuk menghitung upah harian dan dilanjutkan apabila upah seluruh atau sebagian ditetapkan secara lain daripada menurut jangka waktu, maka sebagai upah harian diterapkan dalam jumlah uang yang harus diambil sebagai upah rata-rata dari karyawan atau harus diambil upah yang biasa untuk pekerjaan paling sesuai, mengingat sifat tempat dan waktunya.⁴¹

³⁶ *Ibid*

³⁷ Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945

³⁸ UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³⁹ Pasal 10 UU No. 12 Tahun 1948 tentang Peraturan tentang Undang-Undang Kerja Tahun 1948 *Juncto* UU No. 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Tahun 1948

⁴⁰ Pasal 1601 KUHPdata

⁴¹ Kartasapoeta, 1994, Hukum Perburuhan di Indonesia, Jakarta, Sinar Grafika, hlm.106

E. Kontroversi Mengenai Hak Upah Pekerja di Yogyakarta

Berkaitan dengan hak upah pekerja di Yogyakarta mengalami permasalahan bahwa pemerintah telah mengumumkan bahwa upah minimum provinsi terjadi kenaikan sebesar 8,03 persen dari upah tahun 2018 berdasarkan rumus dalam PP No 78/2015,⁴² dan upah minimum kabupaten juga mengalami kenaikan sebesar 8,03 persen pada tahun 2019.

Akan tetapi disisi lain dikalangan bahwa dikalangan para pekerja di Yogyakarta belum merasa jika hak haknya terpenuhi dan terlindungi khususnya upah minumun yang dianggap tidak sesuai dengan UMP/UMK, tidak hanya itu bahwa fasilitas kerja dan jaminan sosial para pekerja belum didapatkan hal ini mengacu pada tuntutan yang disampaikan oleh warisah selaku kordinator umum aksi damai dan juga sebagai ketua serikat partai pembebasan rakyat kabupaten Bantul pada saat melakukan aksi demonstrasi bersama para buruh didepan kantor gubernur dan DPRD Yogyakarta.

⁴² PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan