



HUKUM PERBURUHAN (PERTEMUAN IX)

PERLINDUNGAN DAN PENGAWASAN TENAGA KERJA (2)

PENGUPAHAN

- Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut 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.

- Bagi pekerja, upah adalah alasan utama bekerja.
- Bahkan, bagi beberapa pekerja, upah adalah satu-satunya alasan bekerja.
- Bagi sebagian besar pekerja, upah digunakan untuk menanggung kebutuhannya dan kebutuhan keluarganya.

- Dalam hubungan kerja upah merupakan salah satu unsur pokok yang menandai adanya hubungan kerja.
- Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

- Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi :
 - a. Upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah;

- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

- Penentuan upah minimum diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan kehidupan yang layak.
- Upah minimum ditentukan oleh Gubernur setelah mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi yang terdiri dari pihak pengusaha, pemerintah dan serikat buruh/serikat pekerja ditambah perguruan tinggi dan pakar.

- Upah kerja yang diberikan biasanya tergantung pada:
 - a. Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya;
 - b. Peraturan perundang – undangan yang mengikat tentang Upah Minimum Regional (UMR);
 - c. Kemampuan dan Produktivitas perusahaan;
 - d. Jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi;
 - e. Perbedaan jenis pekerjaan

- Sistem remunerasi atau pemberian imbalan suatu perusahaan memberikan pengaruh kuat hubungan industrial
- Komponen upah buruh biasanya terdiri dari upah pokok dan berbagai tunjangan
- Komponen upah buruh dapat meliputi komponen-komponen :
 - Upah tetap
 - Tunjangan
 - Potongan-potongan

Upah Tetap

- Upah pokok (biasanya dikaitkan dengan upah minimum)
- Tunjangan keluarga
- Tunjangan masa kerja

Macam Tunjangan

- Tunjangan Tetap yaitu tunjangan yang dibayarkan secara teratur karena berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja/buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok, seperti tunjangan anak, kesehatan, perumahan, melahirkan.
- Tunjangan makan, transport dapat dijadikan tunjangan pokok/ tetap asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh.

- Tunjangan tidak tetap adalah tunjangan yang dibayarkan secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja/buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi pekerja/buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok

Jenis-jenis Tunjangan

- Tunjangan makan
- Tunjangan transportasi
- Tunjangan kesehatan
- Tunjangan pendidikan
- Bonus prestasi
- Insentif untuk pekerjaan per satuan hasil
- Tunjangan kerja shift
- Tunjangan tugas khusus
- Tunjangan kopi
- Lembur hari kerja
- Lembur hari Minggu
- Lembur hari Libur

Potongan-potongan

- Jamsostek
- Pajak penghasilan
- Iuran serikat pekerja

- Faktor yang mempengaruhi besar/kecilnya upah adalah jaminan untuk dapat terus bekerja, apakah status pekerjaan lemah atau wajar cukup aman. Sering kali tingkat imbalan tunjangan dikaitkan dengan status pekerjaan
- Dalam perusahaan umumnya menggunakan empat sistem pembayaran yang berbeda :
 - status sebagai pekerja harian lepas;
 - status sebagai pekerja dengan upah per potong/satuan hasil;
 - status sebagai pekerja kontrak;
 - status sebagai pekerja tetap harian; dan
 - status sebagai pekerja tetap

- Status sebagai pekerja tetap yang memberikan jaminan kerja yang secara hukum bersifat mengikat.
- Dari temuan diketahui bahwa dua pertiga dari buruh tersebut dipekerjakan berdasarkan kontrak kerja yang tidak memberikan kepastian untuk dapat terus bekerja, yang menyebabkan mereka dapat dengan mudah diberhentikan, dan banyak pekerja tidak menerima upah kalau sakit atau tidak masuk karena alasan apapun

- Namun demikian Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum
- Adapun bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan penerapan UMP, dan mengajukan permohonan kepada Menaker disertai rekomendasi dari Kadisnaker setempat
- Berdasarkan itu, menaker dapat menangguhkan pelaksanaan UMP paling lama 12 bulan

- Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- Namun apabila dalam kesepakatan pengupahan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku

Prinsip pengupahan

- Pengusaha dilarang melakukan diskriminasi pengupahan antara pekerja wanita dan pria untuk pekerjaan yang sama (UU No. 80 Tahun 1957 yang merupakan ratifikasi konvensi ILO No. 100 Tahun 1951)
- Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan / No work no pay (Pasal 93 Ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003)

Penyimpangan atas asas No Work No Pay

- pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;

- pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit

- Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100 % (seratus persen) dari upah;
- Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75 % (tujuh puluh lima persen) dari upah;
- Untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50 % (lima puluh persen) dari upah; dan
- Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja

- pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
- menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
- anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari

Prosentase Upah

- Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap
- Contoh :
apabila seorang pekerja upahnya Rp. 1.000.000,-, maka upah pokoknya tersebut paling sedikit $75\% \times \text{Rp. 1.000.000,-} = \text{Rp. 750.000,-}$ dengan begitu besar tunjangan = $\text{Rp. 1.000.000,-} - \text{Rp. 750.000,-} = \text{Rp. 250.000,-}$

Denda

- Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/ buruh
- Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/ buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda

- Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka 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 kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak

Lembur

- Pengusaha harus mempekerjakan buruh/ pekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, jika melebihi ketentuan tersebut harus dihitung/ dibayar lembur
- Cara penghitungan upah lembur telah ditetapkan dalam KepMenaker No. 72/MEN/1984
- Upah 1 jam dihitung dengan rumus :
 - Pekerja bulanan = $1/173 \times$ upah sebulan
 - Pekerja harian = $2/20 \times$ upah sehari
 - Pekerja borongan = $1/7 \times$ rata-rata kerja sehari
 - Komponen upah untuk dasar penghitungan upah lembur terdiri atas : Upah pokok, tunjangan jabatan, tunjangan kemahalan, nilai pemberian catu untuk karyawan sendiri

Perhitungan Upah Lembur

- Berdasarkan UU, perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan, dengan cara perhitungan $1/173$ kali upah sebulan.
- Dalam hal terjadinya perbedaan tentang besarnya upah lembur ditetapkan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan kabupaten/kota atau pegawai pengawas ketenagakerjaan propinsi atau oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan pusat

No	Kerja Lembur	Waktu Kerja 7 Jam sehari dan 40 Jam Seminggu	Waktu Kerja 8 Jam sehari, 5 Hari Kerja, dan 40 Jam Seminggu
1	Pada hari kerja biasa	Kerja lembur dimulai sesudah jam kerja ke 7	Kerja lembur dimulai sesudah jam kerja ke 8
2	Pada hari kerja terpendek	Kerja lembur dimulai sesudah jam kerja ke 5	Tidak ada hari kerja terpendek
		7 jam pertama untuk setiap jamnya dibayar 2 X upah sejam	8 jam pertama untuk setiap jamnya dibayar 2 X upah sejam
		Jam pertama setelah 7 jam dibayar 3 X upah sejam	Jam pertama setelah 8 jam dibayar 3 X upah sejam
3	Pada hari istirahat mingguan	7 jam pertama, setiap jamnya dibayar 2 X upah sejam	8 jam pertama, setiap jamnya dibayar 2 X upah sejam
		Jam kedelapan dibayar 3 X upah sejam	Jam kesembilan dibayar 3 X upah sejam
		Jam kesembilan dan seterusnya dibayar 4 X upah sejam	Jam kesepuluh dan seterusnya dibayar 4 X upah sejam
4	Pada hari libur resmi yang jatuh pada hari biasa	7 jam pertama, setiap jamnya dibayar 2 X upah sejam	8 jam pertama, setiap jamnya dibayar 2 X upah sejam
		Jam kedelapan dibayar 3 X upah sejam	Jam kesembilan dibayar 3 X upah sejam
		Jam kesembilan dan seterusnya dibayar 4 X upah sejam	Jam kesepuluh dan seterusnya dibayar 4 X upah sejam
5	Pada hari libur resmi yang jatuh pada hari kerja terpendek	5 jam pertama untuk setiap jamnya dibayar 2 X upah sejam	Tidak ada hari kerja terpendek
		Jam keenam dibayar 3 X upah sejam	
		Jam ketujuh dan seterusnya dibayar 4 X upah sejam	

Contoh Soal

I. Rudi bekerja di PT Bahadia dengan sistem 5 hari kerja. Pada hari Sabtu, Rudi mengambil lembur selama 10 jam. Adapun upah Rudi sebulan sebagai berikut :

- | | |
|-------------------------|--------------------|
| - Upah (gaji) pokok | Rp. 1.000.000 |
| - Tunjangan Tetap | Rp. 300.000 |
| - Tunjangan Tidak Tetap | <u>Rp. 300.000</u> |
| Total Upah | Rp. 1.600.000 |
- Berapakah uang lembur yang diterima Rudi?

Contoh Soal

2. Agus bekerja di PT Sentosa dengan sistem 6 hari kerja. Pada tgl. 17 Agustus, Agus mengambil lembur selama 10 jam. Adapun upah Agus sebulan sebagai berikut :

- Upah (gaji) pokok	Rp. 800.000
- Tunjangan Tetap	Rp. 600.000
- Tunjangan Tidak Tetap	<u>Rp. 1.000.000</u>
Total Upah	Rp. 2.400.000

- Berapakah uang lembur yang diterima Agus?

Jawaban

1. $(\text{Upah Pokok} + \text{Tunjangan Tetap}) / \text{Upah Total}$
 $= \text{Persentase Upah lembur} = (1.000.000 + 300.000) / 1.600.000 = 0,8125 = \mathbf{81.25\%} \rightarrow (> 75\%)$

Karena persentase upah lembur $> 75\%$, maka dasar penghitungan upah lembur menggunakan Upah Pokok + Tunjangan Tetap = $1.000.000 + 300.000 = 1.300.000$

$$\begin{aligned} \text{Upah lembur per jam} &= 1/173 \times \text{Rp.}1.300.000 \\ &= \mathbf{\text{Rp. } 7.514} \end{aligned}$$

Jawaban

Upah Lembur Rudi :

$$8 \text{ jam pertama} \quad \times 2 \times 7.514 = \text{Rp. } 120.224$$

$$\text{Jam ke-9} = 1 \text{ jam} \times 3 \times 7.514 = \text{Rp. } 22.542$$

$$\text{jam ke-10} = 1 \text{ jam} \times 4 \times 7.514 = \underline{\text{Rp. } 30.056}$$

$$\textbf{Total Upah Lembur} = \textbf{Rp. } 172.822$$

Jawaban

2. $(\text{Upah Pokok} + \text{Tunjangan Tetap}) / \text{Upah Total}$
 $= \text{Persentase Upah lembur} = (800.000 + 600.000) / 2.400.000 = 0.5833 = \mathbf{58.33\%} \rightarrow (< \mathbf{75\%})$

Karena persentase upah lembur $< 75\%$, maka dasar penghitungan upah lembur menggunakan 75% Total Upah (Upah Pokok + Tunjangan Tetap + Tunjangan Tidak Tetap) $= (800.000 + 600.000 + 1.000.000) \times 75\% = 2.400.000 \times 75\% = 1.800.000$

$$\begin{aligned} \text{Upah lembur per jam} &= 1/173 \times \text{Rp.}1.800.000 \\ &= \mathbf{\text{Rp. } 10.405} \end{aligned}$$

Jawaban

Upah Lembur Agus :

$$7 \text{ jam pertama} \quad \times 2 \times 7.514 = \text{Rp. } 105.196$$

$$\text{Jam ke-8} \quad = 1 \text{ jam} \times 3 \times 7.514 = \text{Rp. } 22.542$$

$$\text{jam ke-9-10} \quad = 2 \text{ jam} \times 4 \times 7.514 = \underline{\text{Rp. } 60.112}$$

$$\textbf{Total Upah Lembur} \quad \quad \quad = \textbf{Rp. 187.850}$$