



PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN YANG MENGALAMI PEMOTONGAN UPAH DENGAN ALASAN YANG TIDAK JELAS

(Studi di Pabrik Roti Kota Pematangsiantar)

Haris Tanri S.H.

Meraih Sarjana Hukum (S.H.) dari Universitas Simalungun (2017)

(Email: haristanri73@gmail.com)

ABSTRACT

The journal entitled "Legal Protection of Employees Who Have Deducted Wages for Unclear Reasons (Study in Pematangsiantar City Bread Factory)" describes the employment problems that arise because of the lack of employers' knowledge of the regulations in Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, one of the causes is the policy taken unilaterally by employers. This resulted in a misunderstanding by the employees in the factory in accepting unilateral policies from employers towards workers.

The purpose of this paper is to find out how the law regulates legal rights and protection for employees who experience unclear wage deductions. The research methods used are library research methods (Library Research) and field research methods (Field Research). The method examines the law qualitatively by looking at the data obtained to answer the problems that arise later related to the problem and is associated with other data then described descriptively, namely by describing or describing the state of the subject and object based on the facts that exist and are connected with literature study results.

The object of his research is to use legal norms where there are still vague norms in the legal protection of employees whose rights are unilaterally withheld. The final results of this study are the rights of employees contained in Article 88 to Article 98 regarding Wages and Articles 99 to 101 about Welfare in Law Number 13 of 2003 concerning Employment.

Keywords: *Employees, Legal Protection, Wage Deductions.*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada umumnya setiap manusia pasti memiliki beragam kebutuhan oleh sebab itu pasti membutuhkan pekerjaan dan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sekarang maupun untuk masa yang akan datang ataupun keluarga bagi yang telah berkeluarga. Kebutuhan manusia secara



naluriah pada dasarnya adalah kebutuhan ini merupakan kebutuhan pokok manusia untuk dapat bertahan hidup.

Kebutuhan manusia yang paling mendasar untuk dapat bertahan hidup dengan layak adalah sandang, pangan dan papan. Jika ketiga unsur tersebut dapat terpenuhi, manusia bisa dikatakan sejahtera. Ketiga unsur kebutuhan pokok yang harus manusia penuhi itu memang berbanding lurus dengan tingkat kesejahteraan manusia.

Namun selain ketiga unsur pokok kebutuhan manusia tersebut, manusia juga memiliki kebutuhan yang sangat beragam, sedikit atau banyaknya itu adalah relatif tergantung pada kemampuan daya beli seseorang. Oleh sebab itulah daya beli seseorang tentu sangatlah dipengaruhi oleh penghasilan yang manusia itu peroleh dalam jangka waktu tertentu setelah manusia itu bekerja.

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai beraneka ragam kebutuhan untuk mendapatkan semua kebutuhan tersebut manusia sangat dituntut untuk memiliki pekerjaan tetap. Ada yang membuka usaha sendiri maksudnya adalah berkerja atas tanggung jawab dan menggunakan modal sendiri untuk membuka sebuah usaha ataupun dapat juga dilakukan dengan cara bekerja dengan orang lain (swasta) maksudnya adalah bekerja dengan bergantung dengan orang lain yang memberikan perintah, karena dia harus tunduk dan patuh kepada orang yang memberikan pekerja tersebut yang disebut buruh atau pekerja, ataupun ada orang yang diangkat



oleh pemerintah untuk menjalankan pekerjaan dilingkungan Pemerintah negara, maka disebut Aparat Sipil Negara.¹

Sesuai ketentuan Pasal 1 ayat 2 Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sesuai dengan ketentuan ayat (3), pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pemerintah membuka lapangan kerja masih kurang karena tidak sesuai dengan jumlah tenaga kerja yang ada di Indonesia. Jumlah tenaga kerja lebih banyak dari pada jumlah lapangan kerja yang disediakan Pemerintah dan sebagian tenaga kerja Indonesia yang tersedia adalah yang memiliki pendidikan yang rendah sehingga mereka sulit dalam mencari pekerjaan yang sesuai.

Kebijakan Pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan masih saja kurang peduli dengan nasib para pekerja, hal tersebut dapat dilihat dari adanya doktrin stabilitas yang semakin memperlemah posisi tawar buruh. Dengan adanya keadaan ini timbullah adanya kecenderungan atasan berbuat semena- mena kepada Tenaga Kerja.

Melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seseorang tenaga kerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seijin pengusaha

¹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), 9.



dapat diwakilkan. Sesuai dengan ketentuan Pasal 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijamin bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan meningkatkan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Pelatihan kerja biasanya diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja Pemerintah atau lembaga pelatihan kerja swasta, pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja. Tenaga kerja berhak mendapatkan upah dari pengusaha dan ditetapkan dan dibayarkan sesuai suatu perjanjian kerja, hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan pada saat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pemerintah sebagai penyelenggara negara membuat peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan supaya mengatur hak dan kewajiban para pihak dan melindungi kepentingan para pihak. Pada tahun 2003 Pemerintah menerbitkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan dicabut, karena sejak disahkannya tidak pernah diterapkan oleh penggunanya. Kemudian diganti menjadi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²

Hak-hak tenaga kerja adalah meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), 5.

kesehatan kerja yang diwajibkan ditempat kerja/perusahaan yang bersangkutan, menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam khusus ditetapkan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung jawabkan.

Di Kota Pematangsiantar, salah satu badan usaha yang menggunakan jasa tenaga kerja adalah usaha Pabrik Roti. Para tenaga kerja yang bekerja di Pabrik Roti, dalam faktanya sering mengalami pemotongan upah dengan alasan yang tidak jelas, yang notabene melanggar hak tenaga kerja.

Berdasarkan berbagai hal yang telah dipaparkan, timbul keinginan untuk menulis mengenai pemotongan upah bagi tenaga kerja Pabrik Roti dengan alasan yang tidak jelas, yang dibuat dalam suatu Penulisan Karya Ilmiah berbentuk Skripsi, dengan judul: **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN YANG MENGALAMI PEMOTONGAN UPAH DENGAN ALASAN YANG TIDAK JELAS (Studi di Pabrik Roti Pematangsiantar).**”

B. Rumusan masalah

1. Bagaimana pengaturan hak dan kewajiban tenaga kerja dan pengusaha dalam Undang-undang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah sistem pengupahan yang sesuai Undang-undang Ketenagakerjaan?

C. Metode Penelitian

Dalam penulisan suatu karya ilmiah, maka penggunaan metode penelitian merupakan suatu keharusan, sehingga penulisan tersebut akan lebih terarah dan dapat dipertanggung jawabkan nilai keilmiahannya. Dalam karya tulis ini, penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan (*Lebrary Research*) dan metode penelitian lapangan (*Field Research*) yang bertujuan untuk menjawab permasalahan yang timbul. Metode analisis data yang digunakan adalah metode kualitatif, yaitu data yang diperoleh harus berkaitan dengan permasalahan dan dihubungkan dengan data yang lainnya kemudian di uraikan secara deskriptif, yaitu dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subyek dan obyek berdasarkan fakta-fakta yang ada dan dihubungkan dengan hasil studi pustaka. Penulis memperoleh sumber data yang dijadikan sebagai sumber utama penulisan skripsi ini dengan memperoleh dari:

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data sekunder, berupa data yang diperoleh dari bahan dokumentasi dan bahan tertulis lainnya yang telah ada yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini.

2. Sumber Data

Sumber data sekunder yang diperoleh dari penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mempelajari tulisan ilmiah, peraturan perundang-undangan, serta



sumber-sumber lainnya yang telah ada dan terkait dengan materi yang akan dibahas oleh penulis, antara lain:

- Buku- buku yang membahas Keperdataan, khususnya mengenai ketenagakerjaan.
- Jurnal.
- Undang- undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang PHI.
- Dan yang tidak dapat diabaikan adalah materi kuliah umum ilmu pengetahuan hukum keperdataan selama penulis mengikuti perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Simalungun Pematangsiantar.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipegunakan dalam melakukan penelitian kepustakaan sebagai berikut:

Teknik dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumen-dokumen, dan catatan- catatan yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.

Analisis Data

Dari data sekunder yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif dan kemudian akan dideskriptifkan mengenai permasalahan yang akan diangkat dalam penulisan skripsi ini. Hal ini dimaksudkan



untuk memperoleh gambaran yang jelas berkaitan dengan pembahasan yang penulis bahas.

Berdasarkan kajian yang dilakukan, maka penulis dapat melahirkan satu karya ilmiah yaitu Skripsi.

II. PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Undang- undang Ketenagakerjaan.

Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Mengenai tenaga kerja telah diatur hak- haknya dalam Undang- undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang semestinya diterapkan oleh setiap pengusaha yang membuka lapangan pekerjaan, yang di dalamnya mengatur tentang setiap tenaga kerja memiliki kesempatan untuk bekerja tanpa ada diskriminasi. Saat tenaga kerja masuk dalam sebuah perusahaan, tenaga kerja berhak dalam pengikutsertaan training job/ pelatihan kerja yang dilakukan dalam perusahaan ataupun pelatihan kerja yang dilaksanakan pemerintah lembaga pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan keahlian para tenaga kerja yang sesuai dengan bakat, minat dan bidangnya kemudian akan mendapatkan sertifikat pelatihan kerja.

Tenaga kerja berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam sebuah perusahaan tanpa ada perbedaan pandangan dari pengusaha sesuai harkat, martabat manusia serta nilai- nilai agama. Tenaga kerja yang bekerja dalam suatu perusahaan wajib mendapatkan perlindungan keselamatan



kerja dan kesehatan apabila terjadi kecelakaan kerja dilapangan atau selama jam kerja dan perlindungan atas perlakuan moral dan kesusilaan.

Tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang layak sesuai Umah Minimum Regional (UMR) guna untuk memenuhi kehidupan yang layakannya dan apabila tenaga kerja melakukan pekerjaannya melewati waktu kerja sesuai dengan ketentuan yang telah sepakati dalam perjanjian kerja, pengusaha harus memberikan upah kerja lembur/ upah tambahan lebih kepada tenaga kerja yang mendapatkan kerja lembur.

Setiap perusahaan harus memberikan Jaminan Sosial Kerja (BPJS) kepada tenaga kerja dan keluarganya, guna melindungi pekerjaannya dari hal tidak diinginkan di dalam maupun di luar ruang lingkungan kerja. Tenaga kerja yang dipekerjakan dalam suatu perusahaan, pengusahanya harus memberikan jam istirahat dan waktu yang secukupnya kepada tenaga kerja untuk ibadah sebentar sesuai dengan agama yang diyakininya, dan diberikan waktu cuti/ libur pada tenaga kerja apabila hari libur nasional maupun libur yang di tentukan oleh pemerintah.

Selain itu tenaga kerja dalam sebuah perusahaan tempat dia bekerja juga berhak dalam pembentukan serikat kerja, kemudian menjadi anggota serikat kerja dalam perusahaan tempat tenaga kerja itu bekerja atau bergabung dengan serikat kerja perusahaan lain selama perusahaan tersebut mengizinkannya. Jika ada terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh tenaga kerja, tenaga kerja tersebut berhak atas pesangon dan uang penghargaan masa kerja sesuai dengan yang harus diterima oleh tenaga kerja.



Kewajiban- kewajiban pekerja yang wajib dipenuhi, yaitu:

- Wajib melakukan pekerjaan bagi majikan.
- Wajib mematuhi peraturan perusahaan.
- Wajib mematuhi perjanjian kerja.
- Wajib menjaga rahasia perusahaan
- Wajib mematuhi peraturan majikan
- Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.

Di samping kewajiban- kewajiban di atas, karyawan memiliki kewajiban- kewajiban lainnya terhadap perusahaan yaitu:

1. Tiga Kewajiban Karyawan yang Penting

a. Kewajiban ketaatan

Seorang tenaga kerja yang bekerja di sebuah perusahaan tertentu memiliki kewajiban untuk taat dan patuh terhadap perintah dan petunjuk yang diberikan pengusaha karena mereka sudah terikat dengan perjanjian kerja. Namun karyawan dapat menolak untuk mematuhi perintah yang diberikan oleh pengusaha/ majikan apabila perintah tersebut tidak bermoral dan tidak wajar, tenaga kerja juga tidak harus menaati perintah yang ada pada perusahaan tersebut apabila perintah yang diberikan kepadanya tidak sesuai dengan kontrak yang telah disepakati.

**b. Kewajiban konfidensialitas**

Kewajiban konfidensialitas adalah kewajiban untuk menyimpan informasi yang sangat rahasia. Setiap karyawan di dalam perusahaan, terutama yang berhubungan dengan kerahasiaan perusahaan seperti akuntan, bagian operasi, manajer, dan lain- lainnya memiliki kewajiban untuk tidak membuka rahasia perusahaan kepada kalangan umum. Kewajiban ini berlaku tidak hanya pada saat karyawan tersebut masih bekerja di perusahaan, tetapi juga setelah karyawan tersebut tidak bekerja di perusahaan tersebut lagi. Sangatlah tidak etis apabila seorang karyawan pindah ke perusahaan baru dengan membawa rahasia perusahaan yang lama agar dia mendapat gaji yang lebih besar.

c. Kewajiban loyalitas

Kewajiban lain yang dimiliki seorang karyawan apabila dia bekerja di dalam sebuah perusahaan adalah dia harus memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Dia harus mendukung tujuan- tujuan dan visi- misi dari perusahaan tersebut. Karyawan yang sering berpindah- pindah pekerjaan dengan keinginan untuk memperoleh gaji yang lebih banyak dipandang kurang etis karena dia hanya terfokus pada materi belaka. Ia tidak memiliki keinginan yang sungguh- sungguh



kepada perusahaan di tempat dia bekerja. Maka sebagian perusahaan menganggap tindakan ini sebagai tindakan yang kurang etis bahkan mereka menganggap tindakan ini sebagai tindakan yang tidak bermoral.

2. Melaporkan Kesalahan Perusahaan.

Apabila kita bekerja di dalam sebuah perusahaan, kita memiliki wewenang untuk membuka informasi- informasi di dalam perusahaan yang tidak diketahui oleh masyarakat luas. Apabila tenaga kerja mengetahui bahwa hal- hal yang dilakukan perusahaan tersebut menyalahi, bolehkah tenaga kerja tersebut melaporkannya terhadap pihak- pihak di luar perusahaan? Mengingat masalah tersebut akan sangat bertentangan dengan tiga kewajiban karyawan yang telah dijelaskan di subbab sebelumnya. Namun hal itu sah- sah saja dilakukan selama karyawan tersebut mengikuti persyaratan sebagai berikut:

- a. Perusahaan melakukan pelanggaran kesalahan yang besar.
- b. Pelaporan harus didukung dengan bukti- bukti dan fakta yang kuat, jelas, dan benar
- c. Pelaporan dilakukan hanya untuk mencegah terjadi kerugian yang akan diderita oleh pihak ketiga, bukan karena memiliki maksud lain.



- d. Penyelesaian yang harus diutamakan adalah secara internal terlebih dahulu.
- e. Harus ada kemungkinan riil bahwa pelaporan kesalahan akan mencatat sukses.

Selain itu ada juga kewajiban- kewajiban para tenaga kerja terhadap pemberi kerja ada yang lain, yaitu:

1. Melaksanakan pekerjaan dengan baik

Tenaga kerja sebagai patner pengusaha dalam pengembangan usaha dituntut memiliki suatu tanggung jawab dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini tidak bisa lepas dari tingkat laku dan moral seorang tenaga kerja.

Program dan rencana kerja terhadap hasil produksi barang atau jasa yang akan dilakukan sebetulnya sudah dipikirkan oleh pengusaha dengan suatu harapan hasil produksi akan baik dan berkualitas dalam rangka menunjang pemasaran dan kemajuan perusahaan. Namun kondisi demikian belum tentu tercapai sepenuhnya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas seorang tenaga kerja dalam produksi antara lain disebabkan oleh kondisi keluarga dan kebutuhan hidup yang tidak dapat terpenuhi secara baik. Yang paling dominan adalah kalau



mempunyai anak banyak, tetapi dengan penerimaan upah yang tidak mencukupi sehingga dapat menimbulkan masalah yang nantinya bisa terkait dengan tugas- tugas yang akan dijalankan.

Suatu hubungan kerja yang terjalin dengan baik antara para pihak yaitu pengusaha sebagai pemilik modal dan tenaga kerja sebagai penghasil barang produksi sangatlah penting terutama dalam hubungan dengan kegiatan proses produksi dan masalah- masalah yang akan dihadapi oleh tenaga kerja. Dengan asas kekeluargaan dan musyawarah serta adanya pengertian dan bantuan dari pengusaha tentunya masalah dapat dipecahkan bersama sehingga tenaga kerja tidak larut dalam masalah, tetapi sadar bahwa melaksanakan pekerjaan dengan baik merupakan suatu kewajiban yang pada akhirnya dapat menghasilkan produksi yang optimal.

2. Menciptakan ketenagan kerja

Terwujudnya ketenagan kerja di suatu lingkungan kerja merupakan keinginan bagi setiap pengusaha. Dengan adanya hal tersebut merupakan salah satu bentuk nyata keberhasilan bahwa hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha terjalin dengan harmonis sehingga dapat menimbulkan rasa percaya diri dan tanggungjawab dari tenaga kerja untuk menghasilkan barang/ jasa yang berkualitas.

**Hak dan Kewajiban Pengusaha**

Hak pengusaha adalah sesuatu yang harus diberikan pengusaha kepada tenaga kerja sebagai imbalan karena bekerja padanya atau sesuatu yang harus dia dapat dari tenaga kerja maupun dia lakukan kepada tenaga kerja selama tidak bertentangan dengan hukum.

Adapun hak- hak pengusaha dalam perusahaan adalah:

1. Mendapatkan hasil produksi yang lebih baik.

Setiap perusahaan dalam membuat sebuah produk pasti mempertimbangkan rancangan produk, banyaknya produksi, proses produksi, serta rancangan kerja yang baik. Dalam kegiatan memproduksi barang dalam perusahaan sering kali menggunakan fasilitas yang sama dalam pembuatan beberapa jenis produk, oleh sebab itu manajemen produksi harus ada, karena tidak dapat dilakukan secara sembarang dan harus ada tata cara pembuatannya supaya dapat menghasilkan suatu barang yang baik.

2. Memberikan perintah yang layak

Seorang pengusaha/ pemberi kerja apabila hendak memberikan perintah kepada para tenaga kerja selain perintah tersebut harus jelas dan dapat dipahami maka faktor utama yang harus diperhatikan adalah bagaimana cara memerintah/ memberi intruksi yang baik agar tidak menyinggung perasaan yang



diperintah, dengan kata lain agar yang diperintah merasa senang dalam menerima perintah dan melaksanakan perintah sebaik-baiknya yang diberikan tanpa ada rasa terpaksa.

3. Menempatkan dan memindahkan pada posisi yang diinginkan.

Sebelum seorang tenaga kerja diterima di sebuah perusahaan, pemberi kerja/ pengusaha harus tahu terlebih dahulu tenaga kerja yang akan diterima di perusahaannya memiliki keahlian dan dapat ditempatkan sesuai dengan bidang yang dibutuhkan dalam perusahaan. Kemudian pengusaha dapat memindahkan tenaga kerja dari sebuah posisi tempat ia kerja ke posisi yang mengalami kekosongan, pengusaha harus tahu terlebih dahulu ada tidak keahlian tenaga kerjanya di bidang tersebut dan mau tidak tenaga kerja tersebut dipindahkan sesuai dengan perjanjian yang dibuat.

4. Hak penolakan atas tuntutan tenaga kerja.

Pengusaha dapat menolak tuntutan yang diajukan tenaga kerja dalam perusahaannya apabila tuntutan yang mereka lakukan tidak dapat dilaksanakan pengusaha dengan alasan yang jelas dan pengusaha dapat menolak tuntutan tenaga kerja karena beranggapan tuntutan mereka tidak masuk akal ataupun tuntutan mereka belum waktunya untuk dilaksanakan.

Selain kewajiban diatas yang harus dipenuhi pengusaha terhadap tenaga kerja, adapun kewajiban lain yang dapat diuraikan seperti berikut:



- a) Kewajiban membayar upah: setelah tenaga kerja melakukan pekerjaannya, kewajiban utama dari pengusaha adalah membayar upah kepada tenaga kerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini telah mengalami pengaturan ke arah hukum publik dengan adanya campur tangan Pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar pengusaha yang sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR), maupun pengaturan upah dalam Pasal 88 Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah.
- b) Kewajiban memberikan istirahat/ cuti: pihak pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat kerja setidaknya ½ jam dalam satu hari dan cuti tahunan kepada tenaga kerja secara teratur. Cuti tahunan lamanya 12 kali dalam 1 tahun kerja. Selain itu tenaga kerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 (dua) bulan setelah bekerja terus-menerus selama 6 (enam) bulan pada suatu perusahaan (Pasal 79 ayat 2 Undang- undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- c) Kewajiban untuk melaksanakan ketentuan jam/waktu kerja sesuai dengan Pasal 77 dan pasal 78 Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003.
- d) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan: pengusaha wajib memberikan perawatan/ pengobatan bagi tenaga kerja yang bekerja di



perusahaan. Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi tenaga kerja yang bekerja di perusahaan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, dan kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor. 3 tahun 1992 tentang Jamsostek dan sekarang telah dirubah menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

A. Sistem Pengupahan yang sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)

Setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan/ upah berupa uang, guna untuk memenuhi kehidupannya untuk mendapatkan penghidupan yang layak. Jadi upah tersebut didapat dari pengusaha dan dilindungi oleh Undang- undang. Pemerintah juga ikut serta dalam menetapkan kebijakan pengupahan guna untuk melindungi tenaga kerja agar dapat memenuhi kehidupan keluarganya dan kebutuhan hidupnya sehari- hari.

Adapun Macam- macam sistem pengupahan:

- 1) Upah Berdasarkan Waktu: pembayaran upah dilakukan berdasarkan upah per jam, per minggu, atau per bulan. Upah perjam dihitung berdasarkan banyaknya jam kerja. Pada upah per bulan dihitung berdasarkan periode satu bulan. Tenaga kerja yang dibayar



berdasarkan jam biasanya adalah guru privat atau dosen swasta.

Tenaga kerja yang bekerja di pabrik atau tukang kayu terkadang dibayar berdasarkan harian, namun ada juga yang dibayar setiap minggu. Sementara sistem umum yang sering berlaku, yaitu bulanan, diterima oleh kebanyakan pegawai negeri dan pegawai swasta pada umumnya. Tenaga kerja yang menerima gaji bulanan biasanya jarang yang menerima upah lembur, namun mereka tidak kehilangan bayaran bila absen dari pekerjaan mereka selama absen tersebut memiliki bukti yang jelas dan dapat diterima.

Menurut Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 ayat 2 penetapan waktu kerja:

- 7 jam 1 hari, 40 jam dalam 1 minggu (6 hari kerja).
 - 8 jam dalam 1 hari kerja. 40 jam dalam 1 minggu (6 hari kerja).
- 2) Upah berdasarkan Tingkat Biaya Hidup Minimal: Sistem upah berdasarkan tingkat biaya hidup minimal menggunakan harga- harga bahan makanan dan kebutuhan pokok lain sebagai dasar untuk menggaji pekerjanya. Sistem ini menghasilkan upah yang disebut dengan UMR (Upah Minimum Regional). Upah minimum suatu daerah biasanya akan berbeda dengan daerah lain, tergantung pada biaya hidup di suatu daerah tertentu.
- 3) Upah Berdasarkan Hasil: sistem pengupahan tersebut dilaksanakan berdasarkan berapa banyak telah dihasilkan secara individu atau



- secara kelompok. Sistem pengupahan seperti ini terjadi pada bagian pemasaran, pembuat kerajinan tangan. Penggunaan sistem ini berjalan dengan baik, dimana standar hasil pekerjaan mudah dinilai dan output setiap pekerja atau departemen dapat diukur secara akurat.
- 4) Sistem upah gabungan: merupakan sistem upah yang menggunakan lebih dari satu sistem untuk menentukan besarnya upah karyawan. Sistem upah gabungan terdiri dari dua macam, yaitu sebagai berikut:
- a. Sistem upah prestasi adalah sistem upah ini menggabungkan sistem waktu dengan sistem upah berdasarkan hasil. Dimana karyawan mempunyai gaji pokok untuk setiap bulannya namun juga diberi imbalan upah tambahan bila bisa melampaui target yang telah ditetapkan termasuk juga bonus tahunan atas tambahan keuntungan perusahaan.
 - b. Sistem Upah Co-partnership adalah sistem pengupahan dengan gaji pokok dan pemberian bonus bukan dalam bentuk uang namun kepemilikan saham perusahaan. Jadi perusahaan juga dimiliki para karyawannya.
- 5) Komisi: merupakan bayaran yang diterima berdasarkan persentase hasil penjualan. Bagian pemasaran dan manajer pemasaran biasanya dibayar berdasarkan komisi atau kombinasi antara gaji dan komisi.



- 6) Bonus: merupakan upah tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai penghargaan disamping gaji tetap yang sudah diterima. Bonus biasanya diberikan apabila perusahaan mendapatkan keuntungan lebih atau tenaga kerja tersebut dianggap membantu meningkatkan keuntungan perusahaan. Bonus bisa diberikan secara bervariasi. Ada perusahaan yang memberikan bonus kepada semua karyawan, namun ada juga bonus yang diberikan kepada tenaga kerja yang berhasil mencapai atau melampaui bonus yang telah ditetapkan perusahaan. Bonus seperti ini besarnya yang diterima berbeda, Bisa saja ada karyawan yang mendapatkan bonus yang besar, namun sebaliknya bisa saja ada karyawan yang tidak mendapatkan bonus sama sekali.
- 7) Pembagian Keuntungan: Sistem pengupahan ini hampir serupa dengan sistem bonus, bedanya pembagian keuntungan ini biasanya diterapkan apa bila tenaga kerja dan pengusaha berhak atas usaha itu bersama, jadi apa bila perusahaan tersebut mengalami keuntungan maka hasil tersebut dibagi rata.

- **Hasil Pembahasan dari Studi di Pabrik Roti Pematangsiantar Sistem Pemotongan Upah Pabrik Roti di Pematang Siantar .**

Berdasarkan UUD 1945 Pasal 228 D ayat (2) disebutkan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Imbalan atau upah merupakan Hak Asasi Manusia yang harus



dipenuhi oleh para pengusaha. Sistem pengupahan yang diterapkan oleh Pengusaha Pabrik Roti di Pematangsiantar menggunakan sistem upah jangka waktu maksudnya adalah pemberian upah menggunakan penguapahan secara bulanan, yang setiap bulannya dibayarkan dengan cara mengambil slip gaji di pabrik kemudian melalui rekening Panin Bank para pekerja Pabrik Roti mereka mengambilnya.

Dalam hal pengupahan terhadap para pekerja Pabrik Roti, terdapat pemotongan upah pekerja dengan alasan tidak jelas karena tidak masuk kerja. Menurut keterangan Ibu Lily selaku penyeleksi kerja, Human Resources Development (HRD) Pabrik Roti di PematangSiantar, diberlakukan kepada tenaga kerja yang tidak masuk kerja tersebut upahnya dipotong dikarenakan supaya tenaga kerja didalamnya lebih rajin dalam datang bekerja, namun pemotongan upah tersebut dimasukkan ke bagian administrasi keuangan Pabrik Roti di Pematangsiantar. (wawancara dilakukan tanggal 28 Januari 2017). Namun dalam situasi tertentu pengusaha tetap membayarkan upah tenaga kerja meski mereka tidak bekerja. ketentuan ini telah diatur dalam Pasal 93 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa adapun situasi yang tetap mengharuskan pengusaha membayarkan upah para pekerja yang tidak dapat bekerja dikarenakan sakit/izin.

- **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pabrik Roti di Pematangsiantar**



Faktor yang mempengaruhi besarnya upah antara lain pendidikan, biaya hidup, kemampuan perusahaan, kemampuan serikat pekerja, produktifitas kerja, dan kebijakan pemerintah. Menurut keterangan Ibu Lily di Pabrik Roti Pematangsiantar bahwa faktor yang digunakan selain faktor kebijakan Pemerintah, juga digunakan faktor biaya hidup dan faktor produktifitas kerja (wawancara tanggal 2 Januari 2017). Ini berarti Penyeleksi Kerja Human Resources Development (HRD) telah memenuhi ketentuan dari Peraturan Gubernur Nomor 188.44/632/KPTS/ Tahun 2016 tentang Penetapan Upah Minimum oleh Gubernur Provinsi Sumatera Utara 2017 tentang Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK) dalam hal ketentuan pemberian upah yang layak bagi pekerja Pabrik Roti Pematangsiantar.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan permasalahan pada bab-bab sebelumnya maka penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan hak dan kewajiban tenaga kerja dan pengusaha di Pabrik Roti di Pematangsiantar sebagian telah sesuai dengan Undang- undang Ketenagakerjaan, yang tidak sesuai hanya pada saat penerimaan tenaga kerja ke dalam perusahaan tidak dilakukan seleksi sesuai bidangnya atau diberikan pelatihan kerja terlebih dahulu. Sedangkan kewajiban pengusaha dalam membuat sebuah perjanjian kerja masih



saja ada tenaga kerja lama yang tidak memiliki perjanjian kerja antara tenaga kerja dan pengusaha.

2. Pelaksanaan sistem pengupahan di Pabrik Roti di Pematangsiantar belum optimal, karena walaupun tenaga kerja mendapatkan upah yang sudah/ lebih dari ketetapan Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK) tetapi masih adanya potongan- potongan oleh penyedia kerja, jadi untuk memenuhi kehidupan yang layak sangat masih kurang. Faktor-faktor yang mempengaruhi pembayaran upah yang layak pada tenaga kerja, yakni faktor biaya hidup dan faktor produktifitas kerja. Faktor biaya hidup dikarenakan biaya kehidupan yang berubah- ubah dari waktu ke waktu disetiap daerah, faktor produktifitas kerja menuntut tenaga kerja untuk membuat prestasi. Semakin tinggi prestasi yang dimiliki tenaga kerja semakin tinggi pula pengusaha memberikan upah. Kedua faktor ini diyakini mampu menciptakan pemberian upah yang layak dan adil kepada para tenaga kerja di Pabrik Roti Pematang siantar.

B. Saran

Setelah penyusun melakukan penelitian di Pabrik Roti Pematangsiantar, penyusun dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dalam Pabrik Roti harusnya pengusaha mengadakan pelatihan kepada tenaga kerja kerja baru sesuai dengan bidang keahliannya, sesuai



dengan Pasal 11 dan pasal 12 ayat (1) dalam Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jangan hanya diterima begitu saja. Dan seharusnya pengusaha memberikan perjanjian kerja kepada tenaga kerja meskipun tenaga kerja tersebut telah bekerja lama di perusahaan supaya ada ikatan hukum yang kuat antara tenaga kerja dan pengusaha.

2. Dalam pengupahan dalam Pabrik Roti di Pematangsiantar ada terjadi pemotongan upah dengan alasan tidak jelas secara sepihak oleh pihak perusahaan/ pengusaha. Jika memang pemotongan tersebut guna supaya tenaga kerja di Pabrik Roti lebih rajin datang tidak absen, maka harusnya di jelaskan kepada para tenaga kerja atau ketua serikat pekerja yang mewakili seluruh tenaga kerja Pabrik Roti dan harusnya ditanya kenapa mereka para tenaga kerja mengapa lebih memilih absen (tanpa keterangan) meski telah dilakukan pemotongan upah secara tidak wajar.

DAFTAR PUSTAKA

A. Sumber Buku:

Fariana, Andi, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.

Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.

Sunyono, Danang, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta: Cetakan pertama Pustaka Yustisia, 2013.

Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008.

B. Sumber Undang- undang:

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan.

Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Undang- undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).



Volume 18, No.1, Juni 2020

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.

C. Sumber Lain- Lain:

<http://seputarpengertian.blogspot.co.id/2015/01/pengertian-gaji->

[danupah.html](http://seputarpengertian.blogspot.co.id/2015/01/pengertian-gaji-danupah.html), diakses 20 Maret 2017.

<http://www.gomarketingstrategic.com/2016/06/pengertian-upah.html>,

diakses 20 Maret 2017.