

BAB II

PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Pengupahan

1. Pengertian Upah

Pengertian upah berdasarkan Pasal 1 (ayat 30) UU No. 13 tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan 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.

Dapat dilihat juga pada ketentuan Pasal 88 (ayat 1) UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pengertian upah menurut Hardijan Rusli, adalah: Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja atau buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.¹ Begitu juga pendapat menurut Gunawi Kartasapoetra dan Abas Kustandi beserta kawan-kawan, bahwa pengertian upah adalah suatu imbalan

¹ Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 115.

bagi buruh dan kewajiban bagi pengusaha yang merupakan sarana untuk memelihara, melestarikan, dan meningkatkan kebutuhan hidup manusia, ditetapkan atas dasar nilai-nilai tugas seorang buruh dengan memperhatikan keseimbangan prestasi dan kebutuhan hidup.²

Menurut pendapat F.X Djumialdji pengertian upah selain pengertian upah dalam peraturan pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah, upah dapat dikatakan pula dengan imbalan termasuk juga sebutan honorarium yang diberikan oleh pengusaha kepada buruh secara teratur dan terus-menerus.³

Jadi yang dimaksud dengan upah adalah imbalan berupa uang atau dapat dinilai dengan uang karena telah atau akan melakukan pekerjaan atau jasa.

2. Pelaksanaan Pengupahan Dalam Suatu Perjanjian Kerja.

Menurut cara penetapan upah, terdapat beberapa sistem upah, antara lain sebagai berikut :

a. Upah jangka waktu.

Sistem pengupahan ini menetapkan upah berdasar jangka waktu buruh melakukan pekerjaan, untuk tiap jam diberi upah jam - jaman, untuk bekerja harian diberi upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah

² Gunawi Kartasapoetra, *op.cit.*, hlm.82.

³ F.X Djumialdji, *op.cit.*, hlm.16.

mingguan, untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan, dan sebagainya.

Dalam sistem ini buruh menerima upah yang tetap.

b. Upah potongan.

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

c. Upah permufakatan.

Sistem pengupahan ini pada dasarnya adalah upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, namun bukan diberikan kepada buruh masing-masing tetapi kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama melakukan pekerjaan itu

d. Skala upah berubah.

Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang harga barang hasilnya untuk sebagian terbesar atau seluruhnya tergantung dari harga pasaran diluar negeri

e. Pembagian keuntungan.

Pengupahan yang diterima buruh pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku bila ternyata majikan mendapat keuntungan yang cukup besar, kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan itu.

f. Skala upah berupa.

Pada sistem skala upah berupa (*sliding scale*) ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang harga barang hasilnya untuk sebagian terbesar atau seluruhnya tergantung dari harga pasar diluar negeri. Upah akan naik atau turun menurut naik turunnya harga penjualan barang hasil perusahaan. Cara pengupahan ini terdapat pada perusahaan pertambangan, dan pabrik baja. Sistem ini akan menimbulkan kesulitan bilamana harga barang itu turun dengan sendirinya akan mengakibatkan penurunan upah, karena buruh sudah biasa menerima upah yang lebih tinggi maka penurunan upah akan menimbulkan perselisihan.

g. Upah indeks.

Upah yang naik turun menurut naik turunnya angka indeks biaya penghidupan. Naik turunnya upah ini tidak mempengaruhi nilai riil dari upah.⁴

Praktek dilapangan menunjukkan bahwa penghasilan yang diterima oleh buruh sering disebut sebagai upah, tetapi pada umumnya penghasilan yang diterima buruh ada yang disebut upah dan ada yang bukan upah. Oleh karena itu perlu diketahui apa yang termasuk upah atau dengan kata lain disebut komponen upah.

⁴ Imam Soepomo, 1992, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hlm 182-184.

Yang termasuk komponen upah adalah:

1. **Upah pokok:** imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
2. **Tunjangan tetap:** suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok, seperti tunjangan anak dan tunjangan kesehatan.
3. **Tunjangan tidak tetap:** suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport.

Yang bukan termasuk komponen upah adalah:

1. **Fasilitas:** kenikmatan dalam bentuk nyata karena hal-hal bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas kendaraan antar jemput.
2. **Bonus:** pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.
3. **Tunjangan hari raya (THR), dan pembagian keuntungan lainnya.**

Memberikan upah pengusaha harus mengingat upah minimum yaitu upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap, dengan ketentuan upah

pokok serendah-rendahnya 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah minimum. Dengan demikian majikan wajib membayar upah kepada buruh pada saat terjadinya perjanjian kerja sampai perjanjian kerja berakhir.⁵

Unsur-unsur yang mempengaruhi pembayaran upah apabila pekerja atau buruh tidak dapat melakukan pekerjaan berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 pasal 93 ayat (2), adalah;

- a. Pekerja atau buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- b. Pekerja atau buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- c. Pekerja atau buruh tidak masuk kerja karena pekerja atau buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia
- d. Pekerja atau buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara
- e. Pekerja atau buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjaikan ibadah yang diperintahkan agamanya
- f. Pekerja atau buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha
- g. Pekerja atau buruh melaksanakan hak istirahat
- h. Pekerja atau buruh melaksanakan tugas serikat pekerja atau serikat buruh atas persetujuan pengusaha
- i. Pekerja atau buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan

Adapun Beberapa teori mengenai upah antara lain :⁶

1. Teori upah hukum alam. Menurut teori ini upah ditetapkan atas dasar biaya yang diperlukan untuk memelihara atau memulihkan tenaga

⁵ F.X. Djumaldji, 1999, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, hlm 41-42.

⁶ *Ibid.*, hlm 185-187.

buruh yang telah dipakai untuk melakukan sesuatu itu, agar dapat terus digunakan dalam proses produksi.

2. Teori upah hukum besi. Teori upah ini adalah teori yang berciri khas kapitalisme, dimana buruh bersusah payah dan majikan selalu memiliki posisi diatas buruh.
3. Teori persediaan upah atau teori dana upah. Teori ini menyatakan bahwa seolah-olah dana upah itu telah ada sebagai dana sebelum upah itu dibayarkan. Sebenarnya jumlah upah itu adalah jumlah upah yang telah dibayarkan.
4. Teori upah etika. Teori ini menyatakan bahwa upah itu harus menjamin penghidupan yang baik bagi buruh dan keluarganya. Penetapan upah hendaknya didasarkan pada jumlah anggota keluarga dari buruh.
5. Teori upah sosial. Teori ini menyatakan bahwa upah tidak lagi didasarkan atas produktivitas suatu pekerjaan, tetapi semata-mata didasarkan atas kebutuhan buruh.

3. Tenaga Kerja

Tenaga kerja menurut Pasal 1 (ayat 2) UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pengertian pekerja / buruh menurut Pasal 1 (ayat 3) UU No. 13 tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, jadi pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja.

Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun, pengertian yang umum ini mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.⁷

Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, dengan kata lain pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan kerja.⁸ Hak dan kewajiban pekerja atau buruh; Dengan diadakan perjanjian kerja antara majikan dan buruh, itu menimbulkan suatu hak dan kewajiban bagi buruh. Bekerja pada pihak lain itu berarti melakukan macam pekerjaan tertentu dibawah pimpinan pihak lainnya (majikan) karena itu menimbulkan kewajiban bagi buruh untuk melakukan pekerjaan tertentu menurut petunjuk majikan. Dalam hal ini pekerjaan yang dilakukan oleh pihak buruh itu ialah pekerjaan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja.

4. Pihak Pemberi Kerja

Pemberi kerja menurut Pasal 1 (ayat 4) UU No. 13 tahun 2003 adalah : Orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian pengusaha Pasal 1 (ayat 5) UU No. 13 tahun 2003 adalah :

⁷ Lalu Husni, *op.cit.*, hlm. 35.

⁸ Hardijan Rusli, *op.cit.*, hlm.13.

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Pengertian perusahaan menurut Pasal 1 (ayat 6) UU No.13 tahun 2003

adalah :

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain

Hak majikan atau pengusaha adalah:

hak dari majikan atau pengusaha dengan adanya perjanjian kerja itu majikan atau pengusaha menuntut pihak buruh agar ia melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan apa yang diperjanjikan.

Kewajiban majikan atau pengusaha adalah:

membayar upah kepada buruh, kewajiban majikan atau pengusaha yang lainnya berdasarkan peraturan yang ada selain membayar upah kepada buruh tersebut bahwa majikan atau pengusaha berkewajiban mengadakan pengaturan pekerjaan, menetapkan tempat buruh bekerja, menentukan macam-macam pekerjaan, menetapkan waktu atau lamanya buruh melaksanakan pekerjaan, menilai surat keterangan yang diperlukan dan sebagainya.dengan adanya kewajiban majikan atau pengusaha untuk

mengadakan pengaturan pekerjaan dan pengaturan tempat buruh bekerja terlihat didalamnya juga kewajiban majikan atau pengusaha untuk mengusahakan penjagaan kesehatan, keselamatan, dan keamanan serta kesusilaan buruh.

5. Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 1 (ayat 14) UU No. 13 tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Pasal 51 UU No. 13 tahun 2003, bentuk perjanjian kerja ada dua, yaitu perjanjian tertulis dan lisan dengan ketentuan :

- a. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan lisan.
- b. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Persyaratan perjanjian kerja diatur dalam Pasal 52 UU No. 13 tahun 2003 :

1. Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
 - a) kesepakatan kedua belah pihak;
 - b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
3. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Mengenai berakhirnya perjanjian kerja diatur dalam Pasal 61 UU

No. 13 tahun 2003, yaitu:

1. Perjanjian kerja berakhir apabila:
 - a. pekerja meninggal dunia;

- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. adanya putusan pengadilan dan atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
2. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja.
 3. Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.

Undang-undang membagi perjanjian untuk melakukan pekerjaan dalam tiga macam, yaitu:⁹

- a. perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu;
- b. perjanjian kerja atau perburuhan;
- c. perjanjian pemborongan-pekerjaan.

Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu, suatu pihak menghendaki dari pihak lawannya dilakukannya suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan, untuk mana ia bersedia membayar upah, sedangkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut sama sekali terserah pada pihak lawan itu.¹⁰

Perjanjian kerja atau perburuhan, dimasukkan perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri : adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu “hubungan diperatas” (*dienstverhouding*) yaitu suatu hubungan

⁹ Subekti, 1995, *Aneka Perjanjian*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 57.

¹⁰ *Ibid.*

berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain.¹¹

Perjanjian pemborongan-pekerjaan adalah suatu perjanjian antara seorang (pihak yang memborongkan pekerjaan) dengan seorang lain (pihak yang memborong pekerjaan), dimana pihak pertama menghendaki suatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lawan, atas pembayaran suatu jumlah uang sebagai harga pemborongan.¹²

Pengertian perjanjian kerja menurut Iman Soepomo adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh itu dengan membayar upah.¹³

Menurut Gunawi Kartasapoetra menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang tenaga kerja atau buruh dengan pihak pengusaha atau perusahaan, dimana pihak pengusaha akan mengerjakan tenaga kerja atau buruh tersebut dalam perusahaannya, dimana pihak buruh dan pengusaha masing-masing telah menyepakati segala syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing, peraturan kerja, terhitung ditanda tangannya perjanjian kerja

¹¹ *Ibid.*, hlm.58.

¹² *Ibid.*

¹³ Djumadi, 1995, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 23. Diambil dalam buku Iman Soepomo, 1968, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan-Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, hlm.57.

tersebut oleh pihak tenaga kerja atau buruh. Dalam hal oleh pihak tenaga kerja atau buruh. Dalam hal perjanjian kerja ini jelas bahwa pihak tenaga kerja atau seorang buruh menyetujui semua syarat- syarat kerja, peraturan kerja termasuk peraturan tentang pengupahannya yang diajukan atau dikemukakan oleh pihak pengusaha.¹⁴

Unsur- unsur dalam perjanjian kerja menurut Lalu Husni¹⁵

1. Adanya unsur work atau pekerjaan.

Suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan izin majikan dapat menyuruh orang lain.

2. Adanya unsur perintah.

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

3. Adanya upah.

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

¹⁴ Gunawi Kartasapoetra, *op.cit.*, hlm 109.

¹⁵ Lalu Husni, *op.cit.*, hlm 56.

Menurut Prof. Imam Soepomo, SH dan dipadukan dengan ketentuan yang ada pada KUH Perdata, dapat diambil kesimpulan bahwa definisi tentang perjanjian kerja mempunyai 4(empat) macam yaitu:

a. Melakukan pekerjaan tertentu.

Bahwa setiap implementasi dari perjanjian kerja tersebut, maka salah satu pihak yaitu si pekerja, harus melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang dijanjikan dalam perjanjian kerja. bahwa dalam pelaksanaan perjanjian tersebut pada prinsipnya harus dilakukan oleh pihak yang membuat perjanjian kerja dan tidak boleh digantikan orang lain.

b. Dibawah perintah.

Pekerjaan yang dilakukan harus tunduk pada orang lain tersebut tidak lain adalah si majikan sebagai pihak pemberi kerja. Hal tersebut dalam prakteknya si pekerja diwajibkan untuk mentaati peraturan kerja yang ada pada perusahaan.(lihat pada ketentuan pada Pasal 1603 b KUH Perdata).

c. Dengan upah.

Jika setelah pekerja melakukan pekerjaannya, dengan tunduk pada perintah si majikan dalam rangka memenuhi prestasinya seperti yang mereka buat didalam perjanjian kerja, maka si pekerja tersebut berhak untuk mendapatkan upah.lihat Pasal 1602 KUH Perdata; upah

itulah yang merupakan sarana penting bagi buruh guna melindungi buruh demi kelangsungan hidupnya beserta keluarganya.

d. Dalam waktu tertentu.

Bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut harus dilakukan dalam waktu tertentu, dan tidak diharuskan untuk dikerjakan oleh pekerja. Pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja sesuai dengan waktu yang telah mereka sepakati atau diperjanjikan maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku, ketertiban umum dan kebiasaan setempat.

Jadi singkatnya keempat macam tersebut adalah sebagai berikut:

- (a) Bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, pada pokoknya harus dilakukan sendiri.
- (b) Harus dibawah perintah orang lain.
- (c) Pekerjaan tersebut harus dilakukan dalam waktu tertentu.
- (d) Pekerja setelah memenuhi prestasinya berhak atas upah, sebaliknya si majikan atau pengusaha wajib membayar upah tepat pada waktunya.¹⁶

¹⁶ Djumadi, Ibid., Hlm 35.

B. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pada PT. Shendita Adi Karya

1. Perjanjian Kerja Pada PT. Shendita Adi Karya

PT. Shendita Adi Karya adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang perumahan yang dalam pendiriannya perusahaan tersebut dipegang oleh sipemiliknya langsung, Perusahaan tersebut telah melakukan penjualan perumahan di Yogyakarta sebanyak dua tempat yaitu; Perumahan Djogja Terrace dan Perumahan Djogja Village. Dalam prakteknya isi perjanjian kerja banyak mengatur mengenai besarnya upah, macam pekerjaan, dan jangka waktunya. Dengan demikian perjanjian kerja hanya memuat syarat-syarat kerja yang sederhana atau minim yaitu mengenai upah jasa, perlu ada peraturan yang memuat syarat-syarat kerja secara lengkap disamping itu juga mengatur tentang hak dan kewajiban dari para pihak yang berhubungan sehingga masing-masing pihak merasa terikat pada perjanjian kerja yang telah disepakati bersama.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan ditemukan 2 bentuk perjanjian tertulis yakni dalam bentuk surat perjanjian kerja yang digunakan oleh PT. Shendita Adi Karya dalam menerima pegawai, yang mana perjanjian kerja yang digunakan oleh PT. Shendita Adi Karya dalam menerima pegawai didalam perusahaan tersebut yaitu ;

1. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu
2. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu

1). Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

a) Hubungan Kerja.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dipakai dalam perusahaan tersebut mempunyai hubungan kerja yang masa hubungan kerja antara pihak pertama (pemberi kerja) dengan pihak kedua (penerima kerja) dilaksanakan dengan pemberian masa percobaan atau (*training*) selama 3 bulan dan setelah masa percobaan atau (*training*) selesai dan kinerja pihak kedua (penerima kerja) dinilai baik oleh pihak pertama (pemberi kerja), maka pihak kedua (penerima kerja) akan diangkat sebagai karyawan tetap.

b) Pengupahan

Dalam 3 bulan pertama pihak kedua menjalani masa *training* atau percobaan dengan gaji sebesar Rp.450.000,- (empat ratus lima puluh ribu rupiah) dari pihak pertama. selama masa percobaan tersebut, pihak pertama akan mengevaluasi kinerja dari pihak kedua sebagai bahan pertimbangan untuk melanjutkan masa percobaan tersebut, setelah melewati masa percobaan selama 3 bulan maka pihak kedua akan diangkat menjadi karyawan tetap dengan gaji sebesar Rp.600.000,- (enam ratus ribu rupiah) dari pihak pertama yang mana kenaikan gaji tersebut diberikan oleh

pihak pertama disesuaikan dengan kinerja dan kondisi yang berlaku saat itu

c) Bonus

Pihak pertama akan memberikan bonus kepada pihak kedua beserta karyawan tetap PT. Shendita Adi Karya yang lainnya yaitu sebesar 2,5 % dari keuntungan penjualan perumahan, pihak pertama juga akan memberikan bonus kepada pihak kedua, apabila pihak kedua dapat menyelesaikan tugasnya sampai proyek selesai atau masih tetap sebagai karyawan PT. Shendita Adi Karya. Apabila pihak kedua mengundurkan diri secara sepihak maka pihak kedua tidak akan menuntut pesangon dan bonus dalam bentuk apapun juga

d) Penutup.

Pihak pertama dan pihak kedua sepakat untuk menyetujui dan menjunjung tinggi akad perjanjian yang tertuang didalam perjanjian ini, selama bekerja di PT. Shendita Adi Karya pihak kedua wajib mengikuti semua aturan dan ketentuan yang berlaku di PT. Shendita Adi Karya dan apabila terdapat pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh salah satu pihak, maka akan diselesaikan secara kekeluargaan yang merupakan solusi terbaik pertama yang akan ditempuh. Apabila tidak memungkinkan penyelesaian secara kekeluargaan, maka masalah tersebut akan

diselesaikan melalui jalur hukum yang berlaku dipanitera pengadilan negeri sleman.

2) Perjanjian kerja waktu tertentu

a) Hubungan Kerja.

Masa hubungan kerja antara pihak pertama (pemberi kerja) dengan pihak kedua (penerima kerja) dilaksanakan dengan bentuk kontrak, dengan masa kontrak selama 1 tahun dan secara otomatis akan berlanjut atau diperpanjang 3 bulan apabila masih diperlukan. Dalam 3 bulan pertama masa kontrak, pihak kedua (penerima kerja) menjalani masa (*training*) atau percobaan dengan gaji sebesar Rp.450.000,- (empat ratus lima puluh ribu rupiah) dari pihak pertama (pemberi kerja). Selama masa percobaan tersebut, pihak pertama (pemberi kerja) akan mengevaluasi kinerja dari pihak kedua (penerima kerja) sebagai pertimbangan untuk melanjutkan masa percobaan tersebut.

Apabila dalam kinerjanya pihak kedua (penerima kerja) telah melewati masa percobaan selama 3 bulan maka pihak kedua (penerima kerja) akan menerima gaji sebesar Rp.600.000,- (enam ratus ribu rupiah) dari pihak pertama (pemberi kerja), jika masa kontrak pihak kedua (penerima kerja) telah selesai dan apabila tidak diperpanjang lagi maka pihak kedua (penerima kerja) tidak akan menuntut pesangon dalam

bentuk apapun juga, selama bekerja di PT. Shendita Adi Karya pihak kedua (penerima kerja) wajib mengikuti semua aturan dan ketentuan yang berlaku di PT. Shendita Adi Karya.

b) Penutup.

Pihak pertama dan pihak kedua sepakat untuk menyetujui dan menjunjung tinggi akad perjanjian yang tertuang dalam perjanjian ini, apabila terdapat pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh salah satu pihak, maka akan diselesaikan secara kekeluargaan yang merupakan solusi terbaik pertama yang akan ditempuh apabila tidak memungkinkan penyelesaian secara kekeluargaan, maka masalah tersebut akan diselesaikan melalui jalur hukum yang berlaku di panitera pengadilan sleman.

2. Bentuk Kerugian Yang Dialami

Pelaksanaan surat perjanjian kerja pada PT. Shendita Adi Karya didapatkan informasi dari karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut yang mengatakan bahwa dalam penerapan surat perjanjian kerja tersebut kadang terjadi adanya ketimpangan yang sering kali dapat merugikan pihak kedua (penerima kerja). Bentuk kerugian yang dialami oleh pihak kedua (penerima kerja) itu tentang tidak ditepatinya janji dari pihak pertama (pemberi kerja) tentang masa percobaan (*training*) dari pekerja yaitu; selama 3 bulan dan setelah itu dapat diangkat menjadi pegawai tetap, mengaitbatkan pekerja

menjadi tidak tenang dengan statusnya dalam perusahaan tersebut. sehingga mereka hanya memilih diam dan ada pula yang langsung mengundurkan diri.

Bentuk kerugian yang lainnya yaitu dengan suatu perjanjian lisan antara pihak pertama dengan pihak kedua yang pihak pertama menjanjikan kalau penjualan perumahan habis terjual dalam waktu yang telah disepakati bersama maka pihak kedua akan dinaikan upah berdasarkan perjanjian lisan tersebut. Ternyata setelah perumahan habis terjual dalam jangka waktu yang telah disepakati pihak pertama tidak memberikan kenaikan upah kepada pihak kedua tersebut, yang janji dari pihak pertama kepada pihak kedua tidak membedakan antara pekerja tetap atau pekerja kontrak. hal inilah yang menimbulkan pihak kedua mengundurkan diri tanpa diberikan uang penghargaan ataupun pesangon.

Hal-hal semacam inilah yang sering membuat pihak kedua (penerima kerja) selalu menjadi pihak yang dirugikan tetapi tidak terselesaikan dalam jalur hukum.

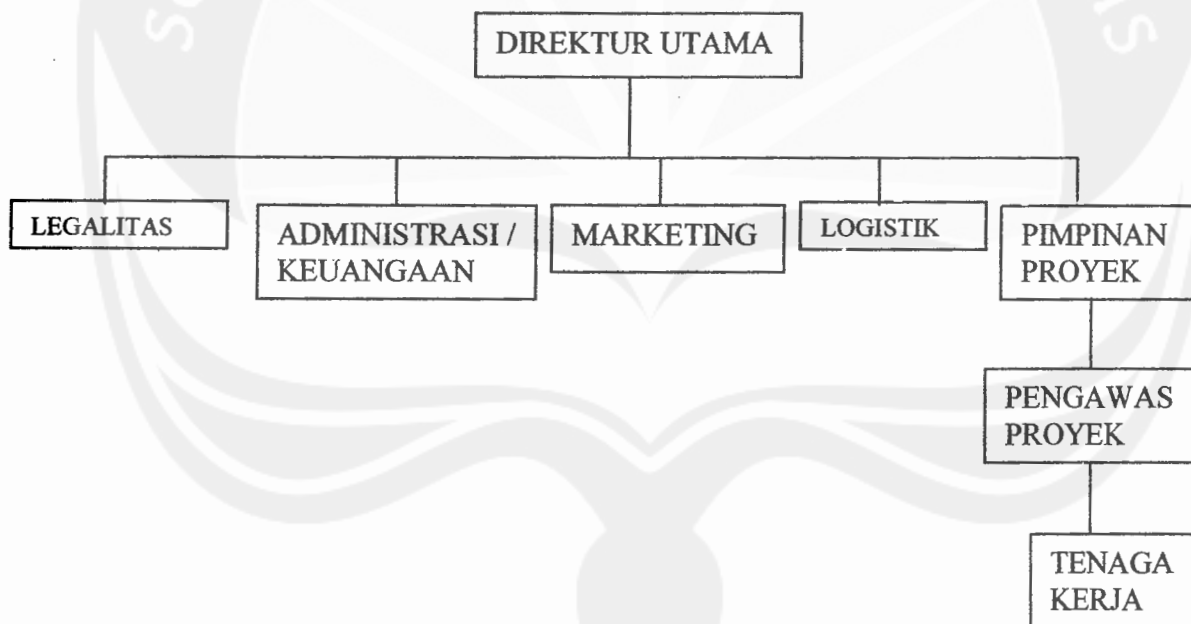
Tindakan yang diambil untuk mengatasi kerugian yang dialami oleh pihak kedua (penerima kerja), dari hasil yang diperoleh penulis dilapangan sikap yang diambil oleh pihak kedua atau pekerja yaitu:

- Diam saja
- Membicarakan dengan pihak pertama (pemberi kerja)

- Memutuskan hubungan kerja¹⁷

Tingkat pemahaman pihak pekerja tentang peraturan perjanjian kerja dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada beberapa pekerja yang menjawab tidak tahu tentang peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah perjanjian kerja, ternyata ditemukan bahwa hampir semua pekerja kurang memahami tentang peraturan perjanjian kerja dan isi dalam perjanjian kerja.

3. Struktur Organisasi PT. Shendita Adi Karya



¹⁷Hasil wawancara dengan Ibu Fitri. Bagian Administrasi dan Keuangan PT. Shendita Adi Karya Yogyakarta Tgl. 10 April 2006.

C. Pelaksanaan Pengupahan Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. Shendita Adi Karya Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003

1. Pelaksanaan Pengupahan Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. Shendita Adi Karya Berdasarkan Ketentuan-Ketentuan Dalam UU No. 13 Tahun 2003

Pengupahan dalam suatu perjanjian kerja yang digunakan atau diterapkan dalam PT. Shendita Adi Karya ialah perjanjian kerja tertulis didalam perjanjian kerja tertulis menurut UU No 13 Tahun 2003 Pasal 51 (ayat 1), perjanjian kerja dalam bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan isinya akan sangat membantu proses pembuktian. Dalam Pasal 54 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- a) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b) nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/ buruh
- c) jabatan, atau jenis pekerjaan;
- d) tempat pekerjaan;
- e) besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f) syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;

i) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak, sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.¹⁸

Perjanjian kerja yang dibuat oleh P.T. Shendita Adi Karya secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan sebagai berikut:

- 1) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- 2) nama dan alamat pekerja
- 3) tempat pekerjaan
- 4) besarnya upah dan cara pembayarannya
- 5) syarat-syarat kerja antara pengusaha dan pekerja
- 6) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- 7) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Masa percobaan atau waktu untuk menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian, seorang pekerja. Lama masa percobaan adalah 3 bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak (tanpa izin dari pejabat yang berwenang). Ketentuan yang tidak membolehkan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu karena

¹⁸ Lalu Husni, *Ibid.*, hlm 60.

perjanjian kerja berlangsung relatif singkat, masa percobaan ini pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Berdasarkan data lapangan menunjukkan bahwa perjanjian kerja yang dilaksanakan untuk waktu tertentu dan pengupahaan yang dilaksanakan oleh P.T.Shendita Adi Karya tersebut menganut upah jangka waktu yang mana pengupahan ini menetapkan upah berdasarkan jangka waktu pekerja melakukan pekerjaan, untuk tiap jam diberi upah jam-jaman, untuk bekerja harian diberi upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan, dan sebagainya.

PT. Shendita Adi Karya, dalam perjanjian kerjanya dicantumkan masa percobaan kerja hal tersebut sangat bertolak belakang dengan peraturan perundangan yang berlaku khususnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (pasal 58 ayat 1 dan 2), dimana disyaratkan bahwa untuk perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, dalam disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum, dengan demikian hal ini sangat berpengaruh pada salah satu pihak dalam hal ini pihak pekerja dimana posisinya sangat lemah, akibatnya setiap resiko dari pekerjaanya ditanggung sendiri.

Selanjutnya mengenai isi perjanjian kerja yang dilaksanakan pada PT. Shendita Adi Karya terutama yang mengatur tentang masa percobaan (

training) yang harus dijalani oleh calon pekerja, maka hasil pengamatan dilapangan menunjukan bahwa telah terjadi adanya wanprestasi (kelalaian) terhadap isi perjanjian kerja yang dilaksanakan antara pengusaha dan pekerja.

PT. Shendita Adi Karya dimana dalam perjanjian kerja itu disepakati bahwa setiap pekerja akan menjalani masa percobaan selama 3 bulan, dan selanjutnya pekerja tersebut setelah selesai melewati masa percobaan tersebut seperti yang disepakati dalam isi perjanjian kerja, ternyata pihak pengusaha beluun mengangkat / menetapkan pekerja sebagai pekerja tetap di perusahaan tersebut.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja / buruh yang bersangkutan hal ini diatur dalam Pasal 63 (ayat 1) UU No. 13 Tahun 2003, dengan demikian hal ini sangat mempengaruhi para pekerja, sehingga para pekerja menjadi tenang tentang status mereka di perusahaan tersebut.

Pengertian umum tentang wanprestasi adalah pelaksanaan kewajiban yang tidak tepat pada waktunya atau dilakukan tidak menurut selayaknya. Apabila perusahaan tersebut dalam melakukan pelaksanaan prestasi perjanjian telah lalai sehingga terlambat dari jadwal waktu yang ditentukan atau dalam melaksanakan prestasi tidak menurut yang sepatutnya atau selayaknya.

Perjanjian kerja banyak mengatur mengenai besarnya upah, macam pekerjaan dan jangka waktunya, dengan demikian perjanjian kerja hanya memuat syarat-syarat kerja yang sederhana atau minim yaitu mengenai upah

jasa, perlu ada peraturan yang memuat syarat-syarat kerja secara lengkap disamping juga mengatur tentang hak dan kewajiban dari para pihak yang berhubungan sehingga masing-masing pihak merasa terikat pada perjanjian kerja yang telah disepakati bersama. dalam penelitian penulis menemukan pengertian hak dan kewajiban para pihak yang lahir dari hubungan kerja pada P.T Shendita Adi Karya dengan mengajukan pertanyaan kepada responden tentang hak dan kewajiban para pihak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hak dan kewajiban para pihak adalah sebagai berikut:

a) Hak dan kewajiban pekerja

Kewajiban pekerja adalah melaksanakan tugasnya sesuai dengan kemampuan dan bidang tugasnya secara baik dan benar, sedangkan hak pekerja adalah memperoleh upah sebesar sesuai dengan yang diperjanjikan. Selain itu para pekerja setelah melewati masa percobaan (*training*) selama 3 bulan, maka pekerja tersebut dapat diangkat menjadi pegawai tetap.

b) Hak dan kewajiban majikan

Kewajiban majikan adalah membayar upah kepada pekerja, sedangkan hak majikan adalah menerima hasil kerja yang diperoleh pekerja selama melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian kerja yang disepakati bersama.

Menurut Prof. Imam Soepomo, SH. Hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.¹⁹

2. Pelaksanaan Upah Karyawan Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. Shendita Adi Karya

Pelaksanaan pengupahan pada P.T Shendita Adi Karya terhadap karyawannya P.T Shendita Adi Karya memiliki 2 (dua) macam yaitu :

a. Upah tetap

Pelaksanaan pengupahan kepada para pekerja yang status pekerjaannya adalah pekerja tetap yang mana pemberian upahnya sebagai berikut:

- Masa percobaan (*training*) selama 3 (tiga) bulan, dengan upah Rp. 450.000,-
- Gaji tetap Rp. 600.000,-
- Bonus sebesar 25% (dua puluh lima persen), dari keuntungan bersih penjualan perumahan dengan catatan pekerja tersebut masih menjadi karyawan tetap.

¹⁹ Imam Soepomo, 1960, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, hlm 63.

b. Upah tidak tetap

Pelaksanaan pengupahan kepada para pekerja yang status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau kontrak yang mana pemberian upahnya sebagai berikut:

- Masa percobaan (*training*) selama 3 (tiga) bulan, dengan upah Rp. 450.000,-
- Gaji tetap Rp. 600.000,-
- Tanpa bonus (yang pekerja tersebut apabila hasil penjualan perumahan laku terjual dalam batas waktu yang telah ditentukan pekerja tersebut tidak diberikan uang atau bonus)

UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 88 (ayat 3) mengatur tentang pengupahan, yang mengatakan bahwa;

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja / buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja melakukan kegiatan lain diluar 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 proposional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon, dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Pada Pasal 90 (ayat 1 dan 2), UU No. 13 Tahun 2003 juga mengatakan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.

Upah minimum propinsi D.I Yogyakarta dari tahun 2004 sampai pada tahun 2006 sebagai berikut ;

- UMP Tahun 2004 Rp 365.000,-
- UMP Tahun 2005 Rp 400.000,-
- UMP Tahun 2006 Rp 460.000,-

Pelaksanaan Pengupahan pada P.T Shendita Adi Karya dalam pemberian upah selama dalam masa percobaan (*training*) upah yang diberikan sebesar Rp 450.000,- memang dalam masa percobaan pengusaha mau menilai kriteria dari calon pekerja tersebut dan setelah masa percobaan (*training*) selesai dan pengusaha setuju untuk meneruskan pekerja tersebut untuk bekerja di perusahaannya barulah pekerja tersebut akan mendapatkan upah penuh sebesar Rp 600.000,-.pemberian upah tersebut memang diatas ump propinsi yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Tetapi dalam Pasal 60 (ayat 2) UU No. 13 Tahun 2003, mengatakan bahwa dalam masa percobaan

kerja pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku. Pengaturan ini jelas bertentangan dengan bentuk perjanjian kerja pada P.T. Shendita Adi Karya yang mana dalam perjanjian kerja pada P.T. Shendita Adi Karya pemberian upah selama masa percobaan 3 bulan kerja atau (*training*) dibawah UMP yang berlaku, namun dalam penerimaan upah penuh pekerja menerima upah diatas UMP yang berlaku. Hal-hal semacam ini lebih merugikan pihak pekerja dan karena kurangnya pemahaman dari pihak pekerja tentang perjanjian kerja dan sulitnya mencari lapangan pekerjaan mengakibatkan pekerja tanpa menyadari akan isi perjanjian kerja dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku sehingga pekerja menjalani apa yang tertulis dalam perjanjian kerja tersebut.

Penulis juga menemukan dalam penelitian dilapangan bahwa pengusaha memberikan fasilitas operasional berupa kendaraan roda dua untuk staf bagian marketing tetapi hal itu hanya berlaku 3 bulan saja dan pengusaha menarik kembali fasilitas operasional tersebut dikarenakan alasan bahwa perusahaan sedang krisis keuangan.

P.T Shendita Adi Karya dalam memberikan upah kepada karyawan tidak berdasarkan bobot dari kriteria dari calon pekrja yang akan melamar kerja pada perusahaan tersebut, melainkan besar kecilnya upah yang diberikan pengusaha kepada pekerja berdasarkan kinerja dan kondisi yang berlaku saat itu.

Penulis mempunyai kesimpulan bahwa dalam pemberian upah kepada karyawan pengusaha bertindak semauanya yang penting pengusaha sudah memberikan upah diatas upah minimum propinsi yang berlaku.

Mengingat pentingnya hal diatas, maka penulis mengharapkan adanya pemahaman pihak pekerja tentang ketentuan perundang-undangan yang mengatur tentang perjanjian kerja terutama masalah pengupahan karena biasanya permasalahan seperti ini kebanyakan pihak pekerja yang selalu tertindas / dirugikan dan juga kesadaran pihak pemberi kerja / pengusaha dalam membuat perjanjian kerja harus berdasarkan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.