



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 11416-11430

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Perkembangan dan Perlindungan Pekerja: Analisis Perubahan Hukum Bisnis Ketenagakerjaan di Indonesia

Nikmah Dalimunthe^{1✉}, Ade Vitria²

UIN Sumatera Utara

Email: nikmahdalimunthe5@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian semacam ini dapat bermanfaat dalam menciptakan kebijakan yang lebih adil, menyelesaikan perselisihan perburuhan, meningkatkan kondisi kerja, dan menjamin kepatuhan hukum. Selain itu, penelitian ini dapat berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik mengenai hak-hak pekerja dan memberikan saran untuk perubahan undang-undang yang lebih mencerminkan tuntutan masyarakat dan pergerakan pasar. Metodologi penelitian kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Data sekunder, atau informasi yang telah dipublikasikan dalam format apa pun sebagai sumber, seperti e-book, buku cetak, jurnal ilmiah, dan publikasi ilmiah lainnya, biasanya digunakan dalam metode penelitian kualitatif. Salah satu aspek hukum ketenagakerjaan yang sangat relevan dengan pokok permasalahan yang dibahas dalam pasal ini adalah perlindungan terhadap pekerja/buruh. Perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja dan perlakuan yang adil diperlukan untuk menjamin kesejahteraan buruh dan pekerja. Kompensasi yang adil bagi karyawan akan memotivasi mereka untuk memberikan upaya terbaiknya kepada perusahaan, yang tentu saja akan mempengaruhi pendapatan juga. Pembayaran upah memang berdampak pada efisiensi dan produksi, namun pengusaha harus menyadari kesulitan yang timbul akibat rencana kompensasi yang rumit.

Kata Kunci: *Hukum Ketenagakerjaan, Sistem Pengupahan, Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan*

Abstract

This kind of research can be useful in creating fairer policies, resolving labor disputes, improving working conditions, and ensuring legal compliance. Additionally, this research can contribute to a better understanding of workers' rights and provide suggestions for legislative changes that better reflect societal demands and market movements. Qualitative research methodology was used in this research. Secondary data, or information that has been published in any format as a source, such as e-books, printed books, scientific journals, and other scientific publications, is usually used in qualitative research methods. One aspect of labor law that is very relevant to the main issues discussed in this article is the protection of workers/laborers. Protection of workers' basic rights and fair treatment is necessary to ensure the welfare of workers and employees. Fair compensation for employees will motivate them to give their best efforts to the company, which of course will affect revenue as well. Wage payments do have an impact on efficiency and production, but employers must be aware of the difficulties that arise from complex compensation plans.

Keywords: *Employment Law, Wage System, Employment Legal Protection*

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional Indonesia sedang digarap oleh pemerintah dan mitra lainnya. Dalam rangka mewujudkan warga negara dan bangsa yang sejahtera, adil, makmur, tentram, dan aman yang berpedoman pada dan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pembangunan nasional diusahakan dan dilaksanakan dengan tujuan pembangunan untuk kesejahteraan masyarakat. seluruh rakyat Indonesia. Ada beberapa aspek penting yang sangat mendukung dan mendorong kelancarannya. Salah satu elemen penting tersebut adalah lapangan kerja. Peran dan posisi buruh sebagai aktor dan tujuan pembangunan sangatlah penting. Integritas Sistem Pembangunan Nasional kini mencakup supremasi hukum. Hal ini juga memerlukan desain pengembangan aturan yang ideal untuk dapat mengkonstruksi aturan dengan tepat. Pemahaman menyeluruh tentang kualitas objek pembangunan yang ingin kita bangun adalah salah satu elemen mendasar dari desain pembangunan yang unggul. Landasan Undang-Undang ketenagakerjaan Indonesia dibangun di atas masa lalu yang suram, termasuk kerja paksa, perbudakan, dan hukuman berat.

Tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja untuk menghasilkan barang dan/atau jasa yang dapat memenuhi kebutuhan pribadinya serta kebutuhan masyarakat. Setiap orang yang dapat bekerja untuk menghasilkan komoditas dan jasa untuk memenuhi kebutuhan pribadinya dan kebutuhan masyarakat dianggap sebagai angkatan kerja. Pengembangan

ketenagakerjaan diperlukan untuk meningkatkan mutu tenaga kerja dan ikut serta dalam pengembangan dan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sejalan dengan harkat kemanusiaan, sesuai dengan fungsi dan kedudukan tenaga kerja. Dalam hal ketenagakerjaan, pemerintah sangat mengkhawatirkan perlindungan dan keselamatan kerja. Faktanya, tujuan pemerintah dalam situasi ini lebih dari sekedar membela pekerja rentan dan keselamatan kerja.

Dengan semakin banyaknya pengetahuan mengenai pekerja untuk dunia usaha, masyarakat dan pemerintah harus mempertimbangkan cara untuk menjamin keselamatan pekerja saat mereka melakukan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting untuk menjamin kesejahteraan dan kenyamanan karyawan agar dapat mempertimbangkan situasi yang mereka hadapi di tempat kerja. Hal ini menjamin kehati-hatian yang maksimal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Konsep-konsep ini adalah program perlindungan pekerja, yang berguna dalam operasional bisnis sehari-hari untuk menjaga stabilitas dan produktivitas. Selain memberikan arahan, perlindungan pekerja juga dapat dicapai dengan mengakui hak asasi manusia, keselamatan fisik dan teknologi, serta norma-norma sosial dan ekonomi yang relevan dengan tempat kerja (Febiola, 2022).

Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak berserikat dan berkumpul, hak atas keamanan dan perlindungan kesehatan, hak atas proses hukum, hak atas perlakuan yang sama, hak atas rahasia pribadi, dan hak atas kebebasan berekspresi hati nurani hanyalah beberapa hak pekerja yang secara umum perlu ditegakkan. Hak-hak pengusaha antara lain sebagai berikut: membuat peraturan dan perjanjian kerja; memberhentikan karyawan; menutup bisnis; membentuk dan bergabung dalam suatu organisasi perusahaan; dan menugaskan sebagian pekerjaan ke bisnis lain. Di bidang ketenagakerjaan, penegakan hukum, nasihat, dan pengawasan dapat digunakan untuk mencapai perlindungan hak-hak pekerja (Sinaga, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif ini, biasanya menggunakan data sekunder yang berupa data-data yang telah di publikasikan dalam bentuk apa pun sebagai referensi, seperti e-book, buku cetak, jurnal ilmiah, dan karya ilmiah lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Hukum Ketenagakerjaan/Tenaga Kerja

Pekerja adalah mereka yang mampu bekerja untuk memenuhi kebutuhan masyarakat atau kebutuhan individu dengan menghasilkan barang atau jasa. Sebaliknya, ketenagakerjaan itu sendiri mengacu pada segala hal yang berkaitan dengan karyawan atau pekerja sebelum, selama, dan setelah berakhirnya hari kerja. Selain itu, pekerja diartikan sebagai mereka yang melakukan kerja dalam suatu perjanjian kerja dengan seorang pengusaha yang bertindak sebagai pemberi kerja dengan imbalan upah atau upah. Sedangkan upah adalah hak-hak pekerja yang dinyatakan dan diterimanya dalam bentuk uang dari pemberi kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah diselesaikan atau jasa yang diberikan; hak-hak tersebut ditentukan atau dibayarkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan perjanjian kerja; tunjangan bagi karyawan dan keluarganya juga disertakan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan buruh sebagai setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan untuk menghasilkan suatu barang dan/atau jasa guna memenuhi kebutuhan pribadinya serta kebutuhan masyarakat. Mengingat nilai tenaga kerja bagi dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat pada umumnya, penting untuk mempertimbangkan bagaimana karyawan dapat melindungi diri mereka sendiri dan mengurangi bahaya apa pun yang terkait dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, untuk menghilangkan semua bahaya, diperlukan jaminan dan perlindungan. Philipus menghadirkan pengertian perlindungan sebagai pengakuan dan pembelaan terhadap harkat dan martabat manusia dalam rangka menjunjung janji tersebut.

Karena kepastian hukum berdasarkan filosofinya sendiri memberikan landasan untuk menghasilkan keadilan bagi para pelaku produksi di bidang produk atau jasa, maka hukum ketenagakerjaan sebagai undang-undang yang menggunakan landasan normatif sebagai proyeksi norma masih menjadi perbincangan saat ini. Salah satu perspektif dalam implementasinya adalah pentingnya keadilan dan komponen-komponennya. Namun, faktor lain yang mempengaruhi adalah pentingnya memberikan jaminan hukum sebagai cara untuk menyeimbangkan kepentingan dalam interaksi profesional.

Selain diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan yang berdampak pada pemerataan hubungan kerja juga dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja, kebijakan tegas, atau perjanjian. Dalam situasi ini, kebijakan yang menjadi perantara antara pemilik usaha dan karyawan harus diterapkan. Oleh karena itu, untuk memberikan kejelasan hukum

dan melindungi pengusaha dan pekerja, penting juga untuk melakukan studi lebih lanjut mengenai timbulnya kesulitan ketenagakerjaan (Rosita, 2023).

Bentuk Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Perbuatan atau tindakan pemerintah yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan hak dan kewajibannya yang dianggap berdasarkan hukum positif di Indonesia disebut perlindungan hukum. Adanya ikatan hukum menghasilkan perlindungan. Hubungan antara subyek hukum yang terikat dengan hukum atau mempunyai akibat hukum (pembentukan hak dan kewajiban) disebut ikatan hukum. Segala upaya yang disengaja yang dilakukan oleh setiap orang, pemerintah, atau badan swasta untuk memberikan keamanan, kemampuan, dan pemenuhan kesejahteraan sesuai dengan hak asasi manusia yang telah ditetapkan dapat disebut juga sebagai perlindungan hukum. Dua aspek mendasar dari perlindungan pekerja adalah pembelaan mereka terhadap tindakan pemerintah dan pembelaan mereka terhadap otoritas pemberi kerja.

Oleh karena keabsahan undang-undang tersebut tidak hanya dapat dinilai secara hukum tetapi juga secara sosiologis dan filosofis, maka perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha dilaksanakan apabila peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang mewajibkan atau memaksa pengusaha untuk bertindak sebagaimana tercantum dalam undang-undang tersebut benar-benar berlaku dilaksanakan oleh semua pihak. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 5), mengatur pengaturan terkait perlindungan pekerja. Menurut pasal ini, setiap pekerja terampil, tanpa memandang orientasi, identitas, ras, agama, atau keyakinan politiknya, mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan yang adil, yang ditunjukkan oleh minat dan kemampuannya. Hal ini termasuk memperlakukan pekerja dan penyandang disabilitas secara setara.

Pasal-pasal dalam UU Ketenagakerjaan menguraikan sejauh mana perlindungan yang berhak diperoleh pekerja, antara lain: kebebasan pekerja untuk melakukan tawar-menawar dengan pemberi kerja; istilah kesehatan dan yang berhubungan dengan kesehatan; asuransi khusus bagi perempuan, anak, dan dokter spesialis/pekerja yang mengalami gangguan; dan jaminan mengenai upah, bantuan pemerintah, dan jaminan sosial bagi pekerja. Secara umum, perlindungan pekerja/buruh merupakan standar hukum publik yang berupaya mengendalikan kondisi kerja di dunia usaha. Hal ini juga mencakup semua standar hukum publik yang berdampak dan membahayakan kesejahteraan pekerja saat mereka melakukan pekerjaan mereka serta kesehatan dan keselamatan kerja. Dua komponen yang menjadi

ruang lingkup peraturan tersebut adalah sebagai berikut: Kesejahteraan fisik dan stabilitas kerja merupakan contoh dari unsur material. Peningkatan jam kerja serta pertumbuhan fisik dan mental pekerja merupakan contoh dari sisi immaterial.

Jaminan sosial, atau perlindungan ekonomi, adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan jaring pengaman berbasis pendapatan bagi pekerja dan buruh. Perlindungan ini mencakup langkah-langkah yang diambil untuk memastikan bahwa pekerja dan keluarganya mempunyai cukup uang untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka, melindungi karyawan yang terpaksa bekerja di luar keinginan mereka. Dalam hal ini, pemerintah berupaya untuk mendorong pengupahan yang adil dengan mengaturnya melalui PP No. 8 Tahun 1981 tentang Pengupahan dan 1 butir 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menjunjung tinggi hak atas upah sebagai imbalan kerja pekerja. Selain itu, salah satu definisi "menerima upah" disertakan dalam gagasan ketenagakerjaan, dan undang-undang persyaratan upah minimum (UMP, UMR) mematuhi definisi ini. Karena melanggar hak-hak pekerja, mengabaikan penghasilan mereka dapat digolongkan sebagai pelanggaran berat.

Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk memperkuat perlindungan pekerja yang dapat mendorong keharmonisan di tempat kerja agar dapat memberikan dampak positif pada inisiatif peningkatan produktivitas dan disiplin pekerja. Tujuan utama perlindungan jenis ini adalah untuk memberikan keselamatan dalam hubungan kerja, sehingga memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sehingga, tidak perlu khawatir atau takut tentang apa yang mungkin terjadi jika terjadi kecelakaan (Suwandi, 2022).

Prinsip-prinsip perlindungan tenaga kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diterapkan pada perlindungan hukum ketenagakerjaan itu sendiri. Prinsip-prinsip ini meliputi :

- a. Melindungi pekerja dari pengangguran merupakan salah satu tujuan pengembangan lapangan kerja.
- b. Tidak ada diskriminasi dalam kesempatan kerja yang tersedia bagi setiap pekerja.
- c. Setiap pekerja berhak untuk diperlakukan sama oleh pemberi kerja, bebas dari diskriminasi.
- d. Melalui pelatihan kerja, setiap orang mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan keterampilan dan minatnya.

- e. Seluruh pekerja/buruh mempunyai kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja berdasarkan bidang pekerjaannya.
- f. Setiap pekerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, menerima, atau menolak tawaran pekerjaan dan mendapatkan penghidupan yang terhormat baik di dalam negeri maupun di luar negeri.
- g. Setiap pekerja berhak untuk diperlakukan dengan hormat terhadap martabat manusia dan keyakinan agama, serta perlindungan moral dan kesusilaan serta keselamatan dan kesehatan kerja.
- h. Setiap buruh atau pekerja berhak memperoleh penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- i. Hak atas jaminan sosial ketenagakerjaan diberikan kepada seluruh pekerja dan keluarganya.
- j. Kesanggupan untuk berorganisasi dan bergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh atau serikat buruh adalah hak setiap pekerja atau buruh.

Menurut Abdullah Sulaiman, ada lima macam atau bentuk perlindungan tenaga kerja yang dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip tersebut di atas ini adalah sebagai berikut:

- a. Perlindungan ekonomi, yang dimaksud dengan terpeliharanya kondisi kerja atau pekerjaan yang diatur oleh undang-undang yang berkaitan dengan hubungan kerja atau perjanjian kerja.
- b. Perlindungan terhadap bahaya yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti yang ditimbulkan oleh peralatan atau bahan yang sedang dikerjakan, disebut dengan perlindungan keselamatan kerja.
- c. Perlindungan kesehatan kerja. Jaminan ini ada karena pengusaha terkadang memperlakukan pekerja teknologi industri dan non-industri secara sewenang-wenang dan kejam.
- d. Perlindungan hubungan kerja, atau pengamanan ketenagakerjaan yang dilakukan pekerja bagi pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja melalui pembayaran upah.
- e. Terpeliharanya kejelasan hukum, yaitu dengan penerapan pengamanan hukum yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Hal ini mencakup arahan dan pembatasan, serta hukuman yang jelas, berat, dan tegas atas pelanggaran. (Septiani, 2023).

Proses Penentuan Upah dan Sistem Pengupahan Di Indonesia

Kenyataannya, upah pekerja di sebagian besar daerah tidak mencukupi kebutuhan untuk mendapatkan standar hidup yang layak. Kenaikan harga akan menaikkan biaya kebutuhan hidup layak, yang pada gilirannya akan menaikkan upah minimum. Membayar karyawan secara adil dan setara akan memotivasi mereka untuk sukses; ketika upah mereka sepadan dengan kontribusi mereka, dan mereka akan bersemangat. Membayar karyawan secara adil akan mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaiknya bagi organisasi, yang tentunya juga akan berdampak pada pendapatan. Meskipun pembayaran upah berkontribusi terhadap produktivitas dan efisiensi, dunia usaha perlu menyadari berbagai tantangan yang timbul akibat struktur kompensasi yang kompleks. Namun masih banyak perusahaan yang sengaja atau tidak sengaja melanggar hak-hak pekerja, oleh karena itu hal ini harus disikapi dengan baik. Akibatnya, banyak pendapatan pekerja dan hak atas perlindungan kerja yang masih belum terpenuhi.

Persyaratan keadilan internal dan eksternal dalam upah yang diterima karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan kompensasi. Jumlah yang diterima yang dianggap sepadan dengan masukan yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan serupa di dalam organisasi dikenal sebagai ekuitas internal. Jumlah yang diterima yang dianggap sebanding dengan jumlah yang diperoleh pada posisi lain dalam perusahaan atau organisasi dikenal sebagai ekuitas eksternal. Dalam upaya mencapai keadilan, upah dalam organisasi dapat ditentukan oleh :

- a. Evaluasi peran atau tugas. Proses pengumpulan data mengenai aktivitas yang dilakukan dan prasyarat yang diperlukan untuk memenuhi tanggung jawab mereka guna membenarkan deskripsi pekerjaan dan kriteria kinerja dikenal sebagai analisis pekerjaan.
- b. Menilai peran atau tugas. Proses metodis yang membandingkan nilai suatu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya disebut penilaian pekerjaan. Tujuan dari prosedur ini adalah untuk mencapai kesetaraan internal di tempat kerja sebagai faktor dalam menentukan skala upah.
- c. Survei upah. Tujuan dari survei upah adalah untuk memastikan tarif yang berlaku untuk posisi atau bisnis serupa dengan operasi bisnis yang sebanding. Kegiatan ini dilakukan sedemikian rupa sehingga keadilan eksternal menjadi salah satu faktor penentu utama remunerasi.
- d. Penentuan upah. Survei upah dan hasil penilaian pekerjaan digunakan untuk menghitung upah. Saat menghitung pendapatan, tingkat upah minimum pemerintah

merupakan faktor paling penting untuk dipertimbangkan. Sudut pandang lain mengenai proses penetapan upah menyatakan bahwa langkah-langkah utama dalam proses tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Gunakan analisis pekerjaan untuk menemukan dan meneliti posisi.
- 2) Menerapkan penilaian posisi pada ekuitas internal.
- 3) Melaksanakan survei untuk memastikan upah.
- 4) Gunakan survei upah dan evaluasi pekerjaan untuk menentukan upah.

Sistem pengupahan adalah sistem di mana perjanjian kerja dinegosiasikan dan diatur oleh pemerintah, pekerja, dan pengusaha. Sudah menjadi hal yang wajar dalam urusan bisnis bahwa karyawan akan membayar upah pemilik perusahaan. Ungkapan tersebut menyatakan bahwa salah satu ketentuan perjanjian kerja yang diatur oleh pemerintah, pengusaha, dan pekerja adalah sistem pengupahan. Cara yang sering dilakukan oleh dunia usaha dalam mengupah karyawan atau buruhnya adalah melalui sistem pembayaran upah. Sistem ini ada dalam beberapa bentuk baik teori maupun praktik, antara lain sebagai berikut:

- a. Jangka Waktu Sistem Pengupahan. jadwal pembayaran yang ditentukan dalam jangka waktu tertentu, seperti harian, mingguan, atau bulanan.
- b. Sistem Diskonto Upah. Jika hasilnya tidak dapat diterima, sistem ini biasanya berupaya menggantikan sistem pengupahan. Struktur kompensasi ini hanya mungkin terjadi jika output tenaga kerja dapat dievaluasi menggunakan metrik tertentu, seperti bobot, jumlah, dan lain sebagainya.
- c. Konsensus Sistem Pengupahan. sistem pengupahan dengan membayar sejumlah uang kepada kelompok tertentu. Kelompok ini kemudian akan menyebar ke anggotanya.
- d. Sistem skala upah telah dimodifikasi. Dalam sistem ini, upah ditentukan oleh berapa banyak hasil output yang dijual di pasar terbuka. Upah akan meningkat secara kuantitas seiring dengan naiknya harga. Sebaliknya, upah akan turun jika harga turun. Ini dikenal sebagai skala upah yang bergeser karena alasan ini.
- e. Sistem Pengupahan Indeks adalah yang kelima. Indeks biaya hidup adalah dasar dari struktur upah ini. Meskipun hal ini tidak berpengaruh pada nilai upah sebenarnya, upah akan naik dan turun sesuai dengan perubahan biaya hidup.
- f. Sistem Bagi Hasil. Struktur upah ini sebanding dengan pemberian bonus jika bisnis menghasilkan keuntungan di akhir tahun.

- g. Kerangka Perjanjian. struktur kompensasi di mana tenaga kerja diberi imbalan. Teknik penentuan upah ini sering diterapkan pada tugas-tugas yang dilakukan oleh sebuah tim karyawan. Kompensasi ditetapkan untuk tugas penuh dan didistribusikan di antara para pelaku.
- h. Skema upah premium. Upah waktu dan pembayaran borongan digabungkan dalam mekanisme pembayaran upah ini. Upah dasar untuk kinerja rata-rata ditentukan oleh jumlah waktu atau hasil yang dihasilkan. Setiap karyawan menerima “premi” jika mereka melampaui target tersebut. Misalnya, premi dapat diberikan antara lain untuk penghematan waktu, material, dan kualitas produk. Dasar ilmiah untuk menentukan standar kinerja minimal di perusahaan kontemporer adalah Studi Waktu dan Gerak (*Time and Motion Study*) (Rasji, 2023).

Perlindungan Upah Tenaga Kerja

Membayar upah adalah komponen penting untuk melindungi karyawan. Pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan penjelasan yang jelas mengenai hal ini, yang menyatakan bahwa semua pekerja dan buruh berhak atas penghasilan yang cukup untuk memberikan penghidupan yang adil bagi seluruh orang. Penghidupan yang layak adalah penghidupan yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya secara wajar. Makanan, pakaian, tempat tinggal, perawatan kesehatan, pendidikan, waktu luang, dan keamanan untuk masa tua mereka termasuk di antara kebutuhan mereka. Oleh karena itu, insentif utama pekerja untuk bekerja adalah bayaran atas kerja mereka, yang merupakan hak sah mereka. Ini adalah topik yang sensitif, dan konflik upah sering kali disebabkan oleh masalah ini.

a. Pedoman Pengupahan

- 1) Hak atas pembayaran bergantung pada adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat pemutusan hubungan kerja. Perbedaan upah antara pekerja atau buruh laki-laki dan perempuan yang melakukan jenis pekerjaan yang sama dilarang oleh undang-undang.
- 2) Apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaannya maka tidak diberikan imbalan (*no work no pay*).
- 3) Komponen pengupahan terdiri atas tunjangan tetap dan upah pokok, dengan rumusan upah pokok paling sedikit 75% dari seluruh besaran tunjangan tetap dan upah pokok.

- 4) Setelah lewat dua tahun sejak hak itu timbul, maka tuntutan pembayaran upah pekerja atau buruh serta pembayaran-pembayaran lain yang timbul akibat hubungan kerja itu menjadi kadaluwarsa.

b. Bentuk Upah

Yang berikut dari upah adalah :

- 1) Perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan menentukan dan membayarkan hak-hak pekerja dan buruh berupa imbalan berupa uang dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja dan buruh; termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarga buruh sebagai imbalan atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
- 2) Suatu tanda terima yang berfungsi sebagai pembayaran dari pemberi kerja kepada pekerja atas kerja atau jasa yang diberikan, baik sekarang maupun di kemudian hari, dinyatakan atau dinilai dalam satuan uang yang ditentukan dengan perjanjian atau undang-undang, dan dibayarkan sesuai dengan syarat-syarat perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.

Jelas sekali bahwa upah yang disebutkan di atas dinyatakan dalam satuan moneter.

Selain itu, upah juga dapat dibayarkan dengan cara selain tunai sesuai norma, selain tunai. Jenis upah/upah lainnya ditentukan berdasarkan perjanjian atau batasan peraturan perundang-undangan, dengan besaran paling banyak tidak boleh lebih dari 25% dari jumlah yang sebenarnya harus dibayarkan (Pasal 12 PP No. 8 Tahun 1981).

c. Unsur Upah

Berikut ini yang tercantum dalam Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan Nomor 07/Tentang Pengelompokan Komponen Pendapatan Upah dan Non-Upah :

- 1) Berikut ini yang termasuk dalam formulir komponen upah :
 - a) Upah pokok adalah jumlah minimum remunerasi yang diterima pekerja tergantung pada jenis atau tingkat pekerjaannya; perjanjian kerja menentukan berapa besarnya upah.
 - b) Tunjangan tetap adalah pembayaran tetap yang berkaitan dengan pekerjaan yang diterima pekerja dan keluarganya secara tetap. Tunjangan ini diberikan selain upah pokok dan mencakup hal-hal seperti tunjangan anak, kesehatan, perumahan, jabatan, harga, dan lauk pauk.

- c) Tunjangan tidak tetap adalah sejumlah uang yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya pada jangka waktu yang berbeda dari upah pokok dan berkaitan langsung atau tidak langsung dengan mereka.
- 2) Komponen upah yang dikecualikan adalah :
 - a) Fasilitas seperti makan gratis, musholla, penitipan anak, koperasi, dan sejenisnya, yang dinikmati dalam bentuk nyata karena keadaan yang unik atau untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.
 - b) Bonus, yaitu sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan dari pendapatan bisnis, ketika mereka melampaui target produksi reguler, atau sebagai hasil dari produktivitas yang lebih tinggi.
 - c) Tambahan bagi hasil dan Tunjangan Hari Raya (THR).

d. Upah Lembur

Ketika karyawan memilih untuk bekerja lebih dari standar 7 jam per hari dan 40 jam per minggu, mereka berhak atas upah lembur, yang merupakan semacam imbalan dari bisnis. Karena pola pikirnya, karyawan berhak mendapatkan kompensasi lembur. Namun, ada batasan dan rencana unik yang berlaku untuk karyawan atau buruh tertentu yang tidak memenuhi syarat untuk mendapatkan kompensasi lembur.

Karyawan yang tidak memenuhi persyaratan yang tercantum di bawah ini tidak berhak atas kompensasi lembur :

- 1) Memegang peran struktural dalam hierarki organisasi.
- 2) Mempunyai wewenang, tugas, dan tanggung jawab dengan mengacu pada kebijakan perusahaan.
- 3) Hasilkan lebih banyak uang daripada karyawan lain.
- 4) Memanfaatkan fasilitas yang lebih besar dibandingkan karyawan.

Rumus yang digunakan untuk menentukan kompensasi lembur sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-72/MEN/1984 :

- 1) Jika shift tambahan diselesaikan pada hari biasa :
 - a) 1,5 kali upah per jam harus dibayarkan untuk jam pertama kerja lembur.
 - b) Kemudian, pekerja akan dibayar dua kali lipat upah per jam untuk setiap jam tambahan.
- 2) Dalam hal kerja lembur diselesaikan pada hari libur yang ditetapkan atau hari istirahat mingguan :

- a) Upah harus dibayarkan sekurang-kurangnya 2 kali tarif per jam untuk setiap jam kerja dalam jangka waktu paling lama 7 jam, atau 5 jam jika hari libur, istirahat, atau hari libur terjadi pada hari yang merupakan hari kerja terpendek dalam 6 hari kerja dalam seminggu.
- b) Setelah jam kerja pertama, tiga kali tarif per jam harus dibayar untuk 7 jam berikutnya, atau lima jam jika hari libur, istirahat, atau perayaan terjadi pada hari yang merupakan hari kerja tersingkat dalam 6 hari kerja dalam seminggu.
- c) Jika hari libur, hari istirahat, atau kejadian lain terjadi pada hari kerja terpendek dari 6 hari kerja dalam seminggu, maka wajib dibayar empat kali tarif per jam untuk jam kerja kedua dan berikutnya setelah 7 jam, 5 jam, dan segera.

Upah pokok dan tunjangan tetap merupakan komponen upah yang digunakan untuk menghitung penghasilan lembur.

e. Keterlambatan Pembayaran Upah

Sesuai dengan aturan pengupahan terkait, Perusahaan wajib membayar upah karyawan tepat waktu dan sesuai dengan perjanjian kerja yang ditandatangani. Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 memperjelas hal ini dengan menyatakan bahwa pengusaha wajib membayar upah pekerja sesuai dengan syarat-syarat perjanjian dan tepat waktu. Pengusaha wajib membayar denda berdasarkan persentase upah pekerja atau buruh (Pasal 95 ayat 2 UU Ketenagakerjaan) atau upah tambahan (Pasal 19 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang) kepada pekerja atau buruh apabila perusahaan mengalami keterlambatan dalam membayarnya, sebesar :

- 1) 5% untuk keterlambatan hari keempat sampai kedelapan.
- 2) Mulai hari kesembilan dan seterusnya, keterlambatan 1% setiap hari. Perlu diingat bahwa besarnya tidak boleh lebih dari 50% dari hak pekerja atas seluruh upah/upahnya (Harahap, 2020)..

SIMPULAN

Perlindungan terhadap pekerja/buruh merupakan asas hukum ketenagakerjaan yang sangat relevan dengan topik yang dibahas dalam artikel ini. Untuk memberikan kesejahteraan bagi pekerja dan buruh, diperlukan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja dan perlakuan yang adil. Selain itu, setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam menjalankan tugasnya. Perlindungan terhadap pekerja dan buruh berupaya untuk menjamin agar pekerja di

tempat kerja menjadi lebih manusiawi dan sesuai dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia, demi kesejahteraan hidup, demi produksi nasional, dan yang paling penting melindungi pekerja dan buruh.

Untuk memberikan porsi yang seimbang dalam penegakan hukum yang adil, undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur sejumlah proses hubungan kerja masih harus diperbaiki dan direvisi. Di Indonesia, masih banyak permasalahan ketenagakerjaan yang masih terus terjadi, antara lain terkait pemberian cuti, pemutusan hubungan kerja, dan permasalahan lainnya yang masih terjadi hingga saat ini. Seperti diketahui, pemerintah memberikan perlindungan yang adil terhadap warga negaranya, dalam hal ini para pekerja yang dinilai masih mempunyai posisi yang lemah. Bahkan tindakan sewenang-wenang pun merupakan kejadian umum yang sering diabaikan karena sudah menjadi hal yang lumrah.

Langkah-langkah dalam menentukan upah di Indonesia adalah analisis jabatan atau tugas, evaluasi, survei upah, dan penentuan upah. Sebagai alternatif, analisis pekerjaan dapat digunakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis posisi, penilaian pekerjaan dapat digunakan untuk melakukan ekuitas internal, survei dapat digunakan untuk menentukan upah, atau penilaian pekerjaan dan survei upah dapat digabungkan untuk menentukan upah. Sistem Pengupahan Berjangka, Sistem Pengupahan Potongan, Sistem Pengupahan Konsensus, Sistem Pengupahan Berubah, Sistem Pengupahan Indeks, Sistem Bagi Hasil, Sistem Pengupahan Potongan, dan Sistem Pengupahan Premium adalah beberapa sistem pengupahan yang banyak digunakan di Indonesia. Pekerja dapat dilindungi melalui arahan, remunerasi, atau dengan mempromosikan hak asasi manusia, keselamatan fisik, dan keamanan sosial ekonomi melalui peraturan yang relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Febiola, S. (2022). *Analisis Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh Di Indonesia*. SERINA IV UNTAR 2022, 535-542.
- Harahap, A. M. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara.
- Rasji. (2023). *Proses Penentuan Upah dan Perlindungan Hukum Hak Pekerja Di Indonesia*. Journal of Law Education and Business, Volume 1 No. 2, 109-113.
- Rosita, K. (2023). *Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Instrumen Pelindung Bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha Dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja*. Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi, Volume 11 Nomor 1, 41-49.
- Septiani, N. A. (2023). *Analisis Sistem Kebijakan dan Perlindungan Hukum Tentang*

Ketenagakerjaan Terkait Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja Dalam Perspektif Hukum Di Indonesia. Civilia: Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan, Volume 2 No. 1, 1-8.

Sinaga, N. A. (2021). *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, 56-70.

Suwandi, F. R. (2022). *Aspek Hukum Keberlakuan BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Dan Keamanan Kerja*. Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan, Volume 2 No. 1, 251-262.