



riwayat Abu Sa'id al-Hudri ra, tentang perlunya kesepakatan tersebut: "*Barang siapa mempekerjakan seseorang, hendaklah di sepakati upahnya. ( HR. Imam Ad-Daruquthni dari Ibnu Mas'ud )*".

Hal yang sama juga ada dalam aturan hukum positif di Indonesia yang mana Penentuan upah yang terjadi di perusahaan dapat ditentukan sendiri oleh perusahaan tersebut dengan melalui kesepakatan bersama antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Dengan ketentuan bahwa Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tersebut tidak boleh lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Pengusaha dengan pekerja/buruh dapat melakukan kesepakatan untuk menentukan waktu, cara, dan tempat pembayaran upah yang dituangkan dalam suatu perjanjian kerja. Jika telah terjadi kesepakatan mengenai waktu pembayaran upah maka pengusaha tidak diperbolehkan terlambat dalam pembayaran upah yang telah disepakati, hal ini sebagaimana diatur dalam pasal 95 ayat 2 UU.No.13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di Home Industri Sandal Desa Wedoro, di perusahaan tersebut terdapat dua perjanjian kerja yang bersifat individu. Pertama adalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang dibuat pada awal pekrja yang

bersangkutan mulai masuk kerja, dan pekerja yang masuk dengan perjanjian kerja tersebut di sebut dengan pekerja non tetap. Dan yang kedua adalah Perjanjian Kerja Waktu tidak Tertentu (PKWTT) yaitu suatu perjanjian yang dibuat pada awal masuknya seorang pekerja, dan pekerja yang bersangkutan disebut dengan pekerja berstatus pekerja/buruh tetap.

Akan tetapi yang dijadikan persoalan, di Home Industri Sandal Desa Wedoro ini tidak terdapat suatu Peraturan Kerja Bersama (PKB) yang secara yuridis yang isinya mengatur lebih lengkap tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam hubungan Industrial. Namun di Home Industri Sandal Desa Wedoro ini hanya menggunakan bentuk Peraturan Perusahaan (PP) dalam mengatur hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruhnya, yang mana pada prinsipnya Peraturan Perusahaan ini lebih rendah dari Perjanjian Kerja Bersama, karena Perjanjian Kerja Bersama merupakan suatu perikatan yang lahir dari suatu perjanjian yang dibuat melalui kesepakatan antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja dan secara yuridis menjadi hukum yang harus ditaati bagi masing- masing pihak yang membuatnya, sedangkan peraturan perusahaan hanya suatu bentuk peraturan yang dibuat secara sepihak oleh pengusaha dan harus di patuhi oleh pengusaha maupun pekerja/buruh, dengan ketentuan bahwa pengusaha harus menjelaskan dan mensosialisasikan Peraturan Perusahaan tersebut kepada seluruh pekerja/buruhnya sebagaimana ketentuan pasal 114 UU. No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi: Pengusaha wajib

memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.

Adapun perbedaan antara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dengan Perjanjian Kerja Bersama adalah bahwa isi Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) ini memuat hal-hal sebagai berikut :

1. Identitas calon pekerja dan kepala personalia
2. Pernyataan tentang kesediaan untuk bekerja dengan waktu yang ditentukan.
3. Upah yang diterima selama bekerja dan tunjangan tidak tetap.
4. Pernyataan untuk tidak menuntut pesangon atau ganti rugi dalam bentuk apapun ketika masa kerja berakhir.

Dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian kerja yang dibuat bersama antara pengusaha dengan pekerja/buruhnya yang materi perjanjiannya lebih lengkap dari PKWT / PKWTT. Namun yang terjadi di Home Industri Sandal Desa Wedoro ini ada yang menggunakan Peraturan yang dibuat secara sepihak oleh pihak pemilik home industri. Pada prinsipnya Peraturan Perusahaan yang terdapat di Home Industri Sandal Desa Wedoro telah benar adanya, akan tetapi yang menjadi persoalan adalah bahwa seluruh pekerja/buruh di Home Industri Sandal Desa Wedoro tidak ada satupun yang mengetahui bentuk dan isi peraturan dalam bekerja tersebut, karena memang pihak pemilik home industri tidak pernah mau memberitahukan peraturan tersebut kepada pekerja.

Di sini dapat kita lihat bahwa Peraturan dalam bekerja tersebut hanya bersifat formalitas dan bertentangan dengan pasal 114 UU. No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai hukum positif di Indonesia yang menyatakan bahwa pengusaha wajib memberikan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah Peraturan Perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.

#### B. Analisis Tentang Penetapan dan Besaran Upah

Di dalam UU.No.13 tahun 2003 yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Ketentuan upah yang terjadi di perusahaan dapat ditentukan sendiri oleh perusahaan tersebut dengan melalui kesepakatan bersama antara pengusaha dengan pekerja/ buruh. Dengan ketentuan bahwa pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Jika terdapat kesepakatan atau perjanjian yang menyatakan bahwa pekerja/buruh menerima upah lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan pemerintah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka menurut pasal 91 ayat 2 UU.No.13 tahun 2003





Pada hasil wawancara penulis dengan pihak pekerja/buruh Home Industri Sandal Desa Wedoro mengatakan bahwa pengupahan yang terjadi di Home Industri Sandal Desa Wedoro ditentukan sepenuhnya oleh pihak pemilik Home Industri tanpa sepersetujuan dan sepengetahuan dari pihak pekerja maupun serikat pekerja yang ada di perusahaan tersebut. Secara yuridis ketentuan tentang pengupahan yang terjadi di Home Industri Sandal Desa Wedoro telah diatur dalam pasal 11 Peraturan Perusahaan. Akan tetapi, sebagaimana penjelasan sebelumnya, bahwa Peraturan Perusahaan bertentangan dengan pasal 114 UU.No. 13 Tahun 2003 karena tidak diikutsertakannya pihak pekerja/buruh dalam penyusunannya dan tidak di sosialisikannya Peraturan Perusahaan ini kepada pihak pekerja/buruh maka Peraturan Perusahaan Home Industri Sandal Desa Wedoro tersebut tidak sah dan dapat dibatalkan demi hukum karena tidak terpenuhinya syarat formil suatu perjanjian sebagaimana dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Apabila kita melihat syarat sahnya suatu perjanjian yang terdapat dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, ada dua syarat untuk dapat menjadikan sahnya suatu perjanjian, yaitu syarat formil dan syarat materiil. Adapun syarat formil sahnya suatu perjanjian yaitu adanya kesepakatan dari masing-masing pihak yang terikat dalam perjanjian tersebut, dan masing-masing pihak telah cakap untuk membuat suatu perjanjian. Sedangkan syarat materiil sahnya suatu perjanjian adalah bahwa perjanjian tersebut harus mengenai sesuatu obyek tertentu dan materi perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan Undang-Undang. Tidak terpenuhinya

syarat formil suatu perjanjian, dapat mengakibatkan perjanjian tersebut tidak sah dan dapat dibatalkan, sedangkan jika sarat materiil yang tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

Menurut ketentuan diatas, maka Peraturan Perusahaan Home Industri Sandal Desa Wedoro tersebut secara yuridis tidak sah dan dapat di batalkan demi hukum karena :

1. Tidak terpenuhinya syarat formil Peraturan perusahaan (pasal 114 UU.No.13 Tahun 2003), yaitu bahwa pihak pekerja/buruh Home Industri Sandal Desa Wedoro yang dalam hal ini diwakili oleh pengurus Serikat Buruh Independen, sebagai pihak yang terkait dengan hubungan kerja tersebut ternyata tidak mengetahui tentang bentuk dan isi dari peraturan perusahaan tersebut sejak dibuat. Hal ini karena pihak pemilik home industri tidak pernah mau memberitahukan peraturan perusahaan tersebut.
2. Peraturan perusahaan ini dibuat dengan melanggar ketentuan dari pasal 110 UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjan, yang menyatakan keikutsertan pihak pekerja/buruh dalam penyusunan Peraturan Perusahaan yang dalam prakteknya tidak ada satupun pihak pekerja/buruh yang di ikutsertakan dalam penyusunan Peraturan Perusahaan tersebut.

Oleh karena itu harus dibuat suatu Peraturan Perusahaan baru atau suatu Perjanjian Kerja Bersama yang lebih transparan dengan megikutsertakan pihak



pekerja/buruh dalam penyusunannya sehingga masing-masing pihak mengetahui hak dan kewajibannya sesuai dengan ketentuan aturan hukum yang ada.

Pengupahan dalam bekerja, upah yang dibayarkan harus di sesuaikan dengan UMK dan kenaikan upah berkala. Pengupahan yang ada di Home Industri Sandal Desa Wedoro ini upahnya dibayarkan berdasarkan hitungan perkodi, dengan besaran upah antara Rp.1.000 sampai dengan Rp. 11.000 ribu di hitung perkodi, satu kodi (20 pasang). Dalam hal ini jika kita kalkulasikan, seorang pekerja tidak tetap yang bekerja selama 7-12jam lebih sehari dan satu minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, maka upah yang diterima pekerja tersebut adalah sebesar Rp. 100.000-100.000 ± per-minggu. Hal ini tentu sangat jauh dari jumlah upah minimal yang ditetapkan oleh Gubernur Jawa Timur untuk wilayah Kabupaten Sidoarjo yaitu sebesar Rp. 1.252.000. Dan juga ketika pekerja tersebut bekerja di luar jam kerja (kerja lembur), pekerja tersebut upahnya juga tidak di berikan sesuai dengan ketentuan upah lembur sebagaimana dalam ketentuan pasal 11 KEP.102/MEN/VI/2004. Akan tetapi tetap dihitung per kodi sebagai upah kerja seperti biasa meskipun hingga sampai 12 jam lebih dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka jelas bahwa pihak pemilik home industri melanggar dua ketentuan yaitu :

- a. Pasal 11 ayat (2) Peraturan Perusahaan Home Industri Sandal Desa Wedoro yang menyatakan bahwa upah karyawan tidak tetap diberikan sesuai perhitungan yang berdasarkan dari upah minimal kabupaten/kota yang berlaku.





Sebagaimana telah diatur dalam pasal 77 ayat 2 UU. No.13 Tahun 2003 bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yang meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) Minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu, atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) Minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam satu minggu.

Menurut pasal 78 ayat 2 UU. No.13 tahun 2003, pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana maksud pada pasal 77 ayat 2 wajib membayar upah lembur dan harus memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam pasal 78 ayat 1 yaitu :

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan dan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Adapun cara perhitungan upah kerja lembur sesuai dengan yang telah diatur dalam pasal 11KEP.102/MEN/VI/2004 adalah sebagai berikut :

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :
  - a.1. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
  - a.2. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.

- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka :
- b.1. Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam ke 8 (delapan) dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah sejam;
- b.2. Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam ke 6 (enam) dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ke 7 (tujuh) dan ke 8 (delapan) dibayar 4 (empat) kali upah sejam.
- c. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam ke 9 (sembilan) dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di Home Industri Sandal Desa Wedoro ketentuan tentang upah lembur tidak di berlakukan kepada pihak pekerja/buruh karena upah pekerja di hitung menurut seberapa banyak per kodi yang diperoleh, dan tidak ada batasan sampai berapa jam dalam bekerja. Dengan kata lain ketentuan tentang upah lembur tidak di berlakukan bagi pekerja/buruh tersebut pada waktu bekerja di luar jam kerja (kerja lembur), pekerja tersebut upahnya tidak



diberikan sesuai dengan ketentuan upah lembur yang ada dalam pasal 77 s/d 78 UU.No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pasal 11 KEP.102/MEN/VI/2004 tentang perhitungan upah lembur, akan tetapi tetap di hitung sebagai upah kerja seperti biasa meskipun hingga 12 jam lebih dalam bekerja. Sedangkan UU.No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan semua aturan pelaksanaannya berlaku untuk seluruh pengusaha dan seluruh pekerja/buruh tanpa membedakan status pekerja/buruh yang bersangkutan. Oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa pengusaha Home Industri Sandal Desa Wedoro telah jelas melanggar ketentuan tentang waktu dan upah kerja lembur yang diatur dalam Hukum Ketenagakerjaan karena memberlakukan waktu kerja lembur hingga lebih dari 3jam dan perhitungan upah lembur yang tidak sesuai dengan perhitungan upah lembur sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 77 s/d 78 UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pasal 11 KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Perhitungan upah lembur.

#### D. Analisis Pelaksanaan Pembayaran Upah

Secara umum lafadz *Ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah barang, pemanfaatan suatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan, atau upah karena melakukan sesuatu aktivitas tertentu. Upah merupakan instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana kita memahami dan mewujudkan karaktersosial kita. Karena persoalan upah pada dasarnya bukan merupakan persoalan yang hanya berhubungan dengan uang, melainkan merupakan persoalan

yang lebih berkaitan dengan penghargaan dan wujud tolong-menolong antara manusia terhadap sesamanya. Sebagaimana yang kita ketahui bahwa pada prinsipnya Islam sangat menghendaki bahkan memberi dorongan agar manusia saling tolong-menolong dalam hal kebaikan, karena pada dasarnya telah menjadi Sunnatullah bahwa manusia sebagai makhluk sosial harus bermasyarakat dan tolong-menolong antara satu dengan yang lainnya.

Di antara sekian banyak bentuk tolong-menolong (*ta'awun*), adalah sistem kerjasama hubungan Industrial yang di dalamnya juga termasuk sistem pengupahan. Hal ini dimaksudkan sebagai usaha kerjasama saling menguntungkan dalam rangka upaya meningkatkan taraf hidup bersama baik bagi pengusaha maupun pekerja, karena sesungguhnya Allah SWT menciptakan manusia dengan derajat yang berbeda agar manusia dapat saling tolong-menolong satu dengan yang lainnya. Hal ini sebagaimana terdapat dalam Surat al-Zukhruf ayat 32 yang artinya:

*“Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebahagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.”*

Dalam hubungan industrial khususnya yang menyangkut masalah pengupahan, Islam selalu menganjurkan adanya kesepakatan melalui musyawarah baik dalam menentukan besaran upah yang akan di terima maupun waktu pembayaran atau pelaksanaan pembayaran upah tersebut agar masing-masing pihak baik pekerja/buruh maupun pengusaha dapat melakukan tugas dan kewajibannya

dengan baik tanpa ada halangan dari salah satu pihak sehingga dapat tercipta hubungan industrial yang kondusif.

Dalam hal waktu pembayaran upah, Islam telah mengatur bahwa upah pekerja harus segera mungkin di bayarkan (tunai) sebagaimana hadis nabi yang artinya : *“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya”*.

Berdasarkan penjelasan hadist diatas maka dapat di simpulkan bahwa pembayaran upah pekerja tidak dapat di jadikan suatu hal yang dianggap sepele oleh majikan, dengan kata lain bahwa pembayaran upah merupakan kewajiban yang harus sesegera mungkin untuk di bayarkan kepada seorang pekerja/buruh yang telah melakukan pekerjaannya. Dalam ketentuan hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, pengusaha dan pekerja/buruh dapat melakukan kesepakatan untuk menentukan waktu, cara, dan tempat pembayaran upah yang dituangkan dalam suatu perjanjian kerja. Jika telah terjadi kesepakatan mengenai waktu pembayaran upah maka pengusaha tidak diperbolehkan terlambat dalam pembayaran upah yang telah disepakati, hal ini sebagaimana diatur dalam pasal 95 ayat 2 UU.No.13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

Apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5% (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan, sesudah hari

kedelapan tambahan itu menjadi 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya di bayarkan. Dan apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayarkan, maka disamping berkewajiban untuk membayar sebagaimana penjelasan di atas. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah diatur pada pasal 19KEP.102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.

Menurut pasal 17 KEP.102/MEN/VI/2004 jangka waktu pembayaran upah secepat-cepatnya dapat dilakukan seminggu sekali atau selambat-lambatnya sebulan sekali, kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu minggu. Bilamana upah tidak di tetapkan menurut jangka waktu tertentu, maka pembayaran upah disesuaikan dengan ketentuan pasal 17 KEP.102/MEN/VI/2004 dengan pengertian bahwa upah harus dibayar sesuai dengan hasil pekerjaannya dan/atau sesuai dengan jumlah hari atau waktu dia bekerja.

Sementara itu berdasarkan hasil penelitaian penulis, di Home Industri Sandal Desa Wedoro menganut sistem upah jangka waktu, yaitu sistem jangka waktu mingguan, yang mana upah dibayarkan untuk setiap satu Minggu sekali. Akan tetapi ada juga dalam pemberian upahnya tidak ada kepastian tentang waktu pembayaran upah pekerja di Home Industri Sandal Desa Wedoro tersebut. Di Home Industri Sandal Desa Wedoro, upah yang dibayarkan atau diterima adalah perminggu. Waktu untuk membayar angsuran upah pun tidak ada kepastian yang tertuang dalam suatu

perjanjian kerja atau kesepakatan antara pihak pekerja/buruh dengan pihak majikan. Hal tersebut sangat bertentangan dengan aturan hukum yang ada sebagaimana telah dijelaskan dalam pembahasan pada BAB II. Dan menurut pasal 95 ayat 2 UU.No.13 tahun 2003, pengusaha Home Industri Sandal Desa Wedoro harus membayar denda keterlambatan upah sesuai dengan prosentase tertentu dari upah pekerja/buruh yang bersangkutan.

