

ABSTRAK

Ramadhan Saputra. NPM 16810386. Tinjauan Yuridis Dalam Pemberian Upah Pekerja Harian Lepas. Skripsi. Fakultas Hukum Universitas Islam Kalimantan. Pembimbing I, Noor Azizah, S.H., M.H, Pembimbing II, H. Aspihani, SH, MH

Kata Kunci : Hukum, Upah, Buruh Harian Lepas

Kebijakan pengupahan yang dilakukan oleh pemerintah Di CV Tecknindo Jaya Banjarmasin telah melaksanakan apa yang menjadi arahan dan perintah dari pemerintah, yang melaksanakan pokok-pokok aturan dari Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan yang berupa kebijakan-kebijakan pengupahan yang digunakan oleh pemerintah dalam rangka untuk melindungi karyawan kontrak atau buruh harian yang bekerja di perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pemberian upah terhadap pekerja harian lepas menurut UU Nomor 13 Tahun 2003, (2) sanksi hukum terhadap pelanggaran pemberian upah terhadap pekerja harian lepas menurut UU Nomor 13 Tahun 2003, DAN (3) sanksi PHK terhadap pekerja harian lepas menurut UU Nomor 13 Tahun 2003. Metode penelitian yang dipergunakan adalah penelitian normatif. Jenis bahan hukum dalam penelitian ini antara lain : Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat dan Sekunder, yaitu bahan hukum yang terdapat dalam literatur hukum. Hasil penelitian menyimpulkan Perusahaan menerapkan sistem pengupahan jangka waktu dan produktivitas bagi karyawannya, telah berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi hak-hak karyawan karyawan tetap maupun kontrak termasuk pekerja harian lepas dengan demikian diharapkan kebutuhan hidup yang layak bagi karyawan tetap maupun karyawan kontrak dapat terpenuhi, apa yang menjadi harapan pemerintah. Dengan menerbitkan aturan dan kebijakan-kebijakan yang terdapat di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (3) bagian Pengupahan dilakukan secara maksimal berbagai usaha pemerintah tersebut untuk tetap memenuhi hak-hak karyawan kontrak atau tidak tetap agar tidak terdapat sanksi bagi perusahaan maupun PHK terhadap karyawan.

ABSTRACT

Keywords: Law, Wages, Casual Daily Workers

Wage policy carried out by the government At CV Tecknindo Jaya Banjarmasin has carried out what is the direction and order from the government, which carries out the main rules of Article 88 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 78 of 2015 concerning Wages in the form of wage policies used by the government in order to protect contract employees or daily workers who work in the company.

This study aims to determine (1) the provision of wages to casual daily workers according to Law No. 13 of 2003, (2) legal sanctions for violations of paying wages to casual daily workers according to Law No. 13 of 2003, AND (3) the

sanctions of layoffs against daily workers. independent according to Law No. 13 of 2003. The research method used is normative research. The types of legal materials in this study include: Primary, namely binding legal materials and Secondary, namely legal materials contained in legal literature. The results of the study conclude that the Company implements a system of term wages and productivity for its employees, has made every effort to fulfill the rights of permanent and contract employees including casual daily workers. Thus, it is hoped that a decent living requirement for permanent employees and contract employees can be fulfilled. be the hope of the government. By issuing the rules and policies contained in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower Article 88 paragraph (3) the Wage section is carried out to the maximum extent of the government's efforts to continue to fulfill the rights of contracted or non-permanent employees so that there are no sanctions for companies and layoffs of employees.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang masalah

Salah satu alasan yang biasa di pakai dan membuat citra buruh buruk, adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. jika kita meliat data resmi badan pusat statistik (BPS), produktivitas tenaga kerja indonesia selama 2010-2019 cenderung meningkat. melihat cara penyelesaian yang di mediasi oleh pemerintah nampaknya masalah buruh di indonesia tidak akan pernah selesai. perburuhan nasional selalu saja mempermasalahkan aspek kelayakan upah minimum yang tidak pernah terjadi kesepakatan antara pihak buruh dan pengusaha.

Masalah masalah perburuhan yang muncul di negri ini dan di belahan dunia lain tidaklah di picu semata mata oleh konflik ketenagakerjaan dan derivasinya melainkan juga di sulut oleh persoalan mendasar seperti politik. pemerintahan, kebijakan ekonomi, sosial kemasyarakatan, pendidikan, dam aspek lain nya yg saling terintegrasi satu sama lain. salah satu kebijakan pengupahan yang di berikan oleh pemerintah adalah upah minimum. bedasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. upah minimum tersebut dapat berupa:

1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
2. Upah minimum berdasarkan sector pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota

Upah minimum sebagaimana di maksud diatas diarahkan kepada pencapaian kehidupan yang layak. pengusaha di larang membayar upah lebih rendah daripada minimum persoalan upah menarik dan penting di kaji kerana berbagai pihak mempunyai kepentingan berbeda. bagi pengusaha upah merupakan salah satu unsur pokok dalam penghitungan biaya produksi yang menentukan besar nya harga pokok serta besar nya keuntungan pengusaha. upah yang di terima pekerja atau buruh sangat lah berarti bagi kelangsungan hidup mereka.

Dalam situasi di mana sebagian besar karyawan menerima upah rendah, dengan prospek kecil untuk mengejar mereka yang bekerja dengan upah lebih

tinggi, ada risiko terjadinya konflik industri yang lebih besar. Dengan tingkat UMP yang tinggi maka setiap orang beranggapan akan mendapatkan pendapatan atau gaji yang tinggi karena dengan pendapatan yang tinggi dapat memenuhi kebutuhan hidup. Namun, apabila kenaikan UMP dari suatu daerah dinaikkan tentunya akan sangat berpengaruh terhadap perekonomian pada berbagai pihak, karena masalah UMP ini tidak jauh kaitannya dengan pendapatan dan pengeluaran.

Sistem pengupahan karyawan dengan perhitungan jam kerja dilengkapi dengan berbagai fitur yang sengaja dipersiapkan untuk mempermudah penggunaannya dalam memperhitungkan pengupahan karyawan di perusahaan. Perangkat lunak ini menggunakan berbagai jenis program yang berkaitan dengan manajemen keuangan yang lengkap. Program yang berkaitan dengan manajemen keuangan tersebut tidak hanya menangani kepegawaian, namun juga berbagai persyaratan yang dikenakan pada setiap karyawan. Perhitungan untuk pinjaman serta pengobatan juga disertakan dalam program yang berkaitan dengan manajemen keuangan tersebut.

Salah satu hal yang sering kali membuat perusahaan kesulitan dalam menghitung gaji karyawan berdasarkan UMP. Gaji pokok karyawan dikenai pajak penghasilan. Setelah proses penghitungan gaji berdasarkan hari kerja selesai, maka hasil perhitungan tersebut dikurangi dengan UMP yang diterima karyawan tersebut.

Sistem pengupahan karyawan dengan perhitungan jam kerja secara otomatis mampu menghitung gaji karyawan yang telah dipotong untuk jaminan kesehatan secara otomatis. Sedangkan besarnya UMP ini dapat disesuaikan dengan persentase yang telah ditentukan dalam peraturan UMP daerah.

Sistem gaji/upah adalah sistem gaji/upah bersih dalam bentuk uang tanpa ada bentuk natura. Standar gaji/upah diatur dan ditetapkan, minimum sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku. Perusahaan berhak mengubah komponen-komponen upah selama tidak melanggar undang-undang. Peninjauan gaji/upah dilaksanakan 1 (satu) tahun sekali diluar ketentuan pemerintah. Sistem peninjauan/evaluasi gaji/upah diatur tersendiri oleh pengusaha dengan melihat situasi dan kondisi perusahaan.

Pegupahan diatur dengan, sistem upah bulanan, upah bulanan adalah upah dalam satu bulan atau 30 hari. Upah bulanan didasarkan atas surat keputusan menteri tenaga kerja dan pelaksanaannya diatur atas persetujuan bersama kedua belah pihak. Gaji/upah karyawan seluruhnya akan dibayarkan tiap-tiap bulan pada tanggal 30/31. Apabila tanggal tersebut kebetulan jatuh pada hari minggu/libur nasional maka gaji/upah pembayarannya akan diajukan satu hari sebelumnya.

Dampak adanya pengupahan yang diberikan kepada Karyawan menyebabkan kinerja karyawan bisa naik maupun turun. Keadaan tersebut diatas secara berkesinambungan akan memberi keuntungan bagi Karyawan, akan tetapi diluar kemampuan pimpinan yang bijaksana seringkali keadaan tersebut dapat dianggap sebagai kerugian karena tidak sedikit biaya yang

dikeluarkan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap buru yang dipekerjakan.

B. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pemberian upah terhadap pekerja harian lepas menurut UU Nomor 13 Tahun 2003
2. Untuk mengetahui sanksi hukum terhadap pelanggaran pemberian upah terhadap pekerja harian lepas menurut UU Nomor 13 Tahun 2003
3. Untuk mengetahui sanksi PHK terhadap pekerja harian lepas menurut UU Nomor 13 Tahun 2003

C. Metode Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian yang diajukan peneliti, metode penelitian yang dipergunakan adalah penelitian normatif. Penelitian ini meneliti tentang kesesuaian putusan perundang-undangan yang berlaku tersebut dalam kehidupan sosial di masyarakat secara empirik. Sumber Hukum yang dijadikan acuan adalah :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. 13 tahun 2012 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. 49 tahun 2004 tentang Ketentuan Struktur Dan Skala Upah
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 tentang Upah Minimum

PEMBAHASAN

A. Pemberian Upah Terhadap Pekerja Harian Lepas Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003

Didalam dunia usaha, faktor tenaga kerja sangat dominan berpengaruh terhadap kelancaran operasional suatu perusahaan. Kualitas tenaga kerja dapat menjadi penentu atas kualitas produk yang dihasilkan oleh suatu obyek usaha yang diminati pasar, namun disisi lain tenaga kerja yang berkualitas perlu mendapatkan perlindungan hukum secara riil dan hak-haknya tidak terabaikan. Lebih lanjut Undang Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi pedoman bagi para pelaku usaha dan tenagakerja di indonesia dalam hal praktek ketenagakerjaan.

Dalam membicarakan ketenagakerjaan, tidak lepas dari adanya pengusaha (majikan), perusahaan, dan pekerja/buruh. Dan yang paling berpengaruh bagi kemajuan suatu perusahaan adalah pekerja/buruh yang merupakan bagian yang sangat penting, maka hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh haruslah terjalin kerjasama yang baik agar kedua belah pihak mendapatkan haknya masing-masing sesuai dengan aturan yang ada. Terkait dengan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas Mekanisme pengupahan karyawan Buruh Harian (Tenaga Kerja Lepas) di ini menggunakan sistem upah borongan atau upah menurut hasil karena

pemberian upah diberikan setiap satu minggu sekali yaitu pada hari Sabtu. Dimana para pekerja mendapatkan upah sesuai dengan bahan baku yang ada untuk di produksi.

Tidak ada perjanjian tentang penetapan upah antara Buruh Harian (Tenaga Kerja Lepas) dengan pengusaha karena ditangani langsung oleh Kepala Kerja hanya saat-sat diperlukan. Disana penetapan upah langsung ditetapkan oleh manajer perusahaan dan dari sebagian pekerja disana tidak mengetahui berapa besarnya upah mereka.

Praktik yang dijalankan pada belum sesuai dengan ketentuan yang diberikan manajer perusahaan harus menyebutkan terlebih dahulu berapa upah yang akan diterima sebelum pekerja mulai bekerja. Sebenarnya disana sudah ditetapkan seberapa besar upah yang akan dibayar kepada pekerja, penetapan upah disana berdasarkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.

Namun, banyak pekerja disana yang tidak mengetahui ketentuan tersebut. Berarti kurang dalam penyampaian ketentuan masalah pengupahan. Padahal, masalah upah merupakan bagian yang sangat penting yang harus diperhatikan.

Di upah pekerja selalu diberikan tepat waktu pada hari Sabtu. Walaupun dalam satu minggu hanya bekerja dua hari, upah tetap diberikan pada hari Sabtu. Mengenai prosedur pelaksanaan pengupahan pekerja, belum baik karena pemberian besarnya upah tidak ada perjanjian diantara pengusaha dengan pekerjanya. Sementara, perjanjian mengenai besarnya upah sangat penting dalam hubungan pekerjaan. Dengan adanya perjanjian upah diawal, maka pekerja dapat melakukan tawar menawar mengenai upahnya. Sebab, di dalam Islam, pekerja juga berhak untuk ikut menetapkan upahnya.

Pembayaran upah pekerja di sudah memenuhi karakteristik UMP, karena itu perusahaan tidak menunda-nunda untuk memberikan upah kepada pekerjanya. Keadilan dalam penetapan upah di belum ada. Karena antara pekerja yang pemalas dengan pekerja yang tekun mendapat upah yang sama sesuai dengan upah borongan. penentuan upah juga tidak berdasarkan harga pasaran yang ada. Upah ditetapkan secara sepihak oleh pimpinan. Antara gaji dibidang sekretaris, gaji bagian produksi dengan gaji bagian pengadaan barang tidak ada perbedaan. Padahal, tanggung jawab yang di pikulnya tidak sama.

Jika dilihat dari makna adil itu proporsional, maka keadilan disana belum sepenuhnya dapat dikatakan adil. karena, adil secara proporsional yaitu pekerja akan mendapat upah sesuai dengan berat pekerjaan yang dikerjakan. Karena, pada saat lembur sampai tengah malam per satu jam hanya dibayar Rp. 5000 untuk laki-laki dan Rp. 4000 untuk pekerja perempuan. Padahal, pekerjaan yang dilakukan sangat berat pada waktu lembur sampai tengah malam. Mereka harus bekerja cepat dan tidak mendapat tunjangan makan. Dan jika lembur sampai malam, biasanya sampai jam 3 pagi. Setelah itu, jam 7 harus sudah berangkat untuk melakukan proses perakitan barang elektronik. Sedangkan, penentuan upah di belum sepenuhnya menerapkan sistem pembagian kerja. Walaupun sudah ada struktur organisasi untuk stafnya.

Akan tetapi, pekerja atau buruh tidak ada pembagian kerja. Perbedaan upah tersebut hanya berlaku untuk staf saja. Sedangkan untuk upah buruh,

tidak ada perbedaan tingkat upah. Karena, untuk proses produksi tidak ada pembagian pekerjaan. Buruh bekerja mulai dari proses awal hingga pengemasan. Hanya saja, untuk upah pekerja wanita lebih rendah dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Selisih upahnya yaitu sebesar Rp. 1.000,-.

Karena di sana tidak ada pembagian kerja, maka semua pekerja bekerja dari proses awal sampai pengemasan. Dengan kondisi yang seperti itu, maka kinerjanya akan kurang baik. Orang yang memiliki kepandaian juga akan sama dengan orang yang tidak pandai. Tidak ada kesempatan bagi pekerja yang pandai untuk bisa naik jabatan.

Hal ini dikemukakan salah satu pekerja harian lepas perusahaan sebagai berikut. Sistem pengupahan pekerja yang dipakai di sini yaitu borongan, tetapi upahnya di hitung harian. Karena tidak ada ketepatan jam masuk kerja, jika ikan sudah ada kami hanya memberi informasi kepada pekerja lewat sms serta disuruh berangkat jam berapa gitu. Ketika kami menetapkan masuk kerja jam 2 siang, tetapi ada pekerja yang telat misalkan satu jam maka kami potong gaji. Agar pekerja yang sudah masuk duluan tidak iri.

Mekanismenya, Manajer dan staf akan mendapat uang makan setiap hari dan akan mendapat uang bagi hasil. Biasanya bagi hasil tersebut dilakukan selambat-lambatnya 3 bulan sekali. Sedangkan untuk buruh, mereka akan mendapat upahnya per minggu setiap hari Sabtu. Sedangkan dari keterangan pekerja sebagian mengatakan bahwa upah dari hasil kerjanya terkadang belum mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari. Untuk mencukupi kebutuhannya, terkadang pekerja mencari pekerjaan lain jika bahan baku sepi. Hal ini sangat merugikan pekerja itu sendiri.

Karena untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat pada umumnya telah ditetapkan UMP (Upah Minimum Provinsi) dan UMK (Upah Minimum Kabupaten). Upah Minimum tersebut merupakan upah minimum perbulan yang sudah termasuk tunjangan dengan ketentuan bekerja 7 jam perhari dan 40 jam dalam seminggu. Upah minimum biasanya disesuaikan dengan tingkat kebutuhan perekonomian masyarakat. Untuk UMK di wilayah Kota Banjarmasin pada tahun 2019 ini yaitu Rp. 2.383.000,-.

Jika dirata-rata, penghasilan pekerja belum memenuhi Standar Upah Kota Banjarmasin. Berikut uraiannya:

Dalam waktu satu minggu, jika pekerja laki-laki mendapat upah Rp. 315.000. untuk upah harian Rp. 125.000 dan upah lembur Rp. 200.000. Maka, $Rp. 315.000 \times 4 \text{ minggu} = Rp. 1.260.000,-$ Sedangkan untuk pekerja wanita, upah harian Rp. 60.000 dan upah lembur Rp. 110.000 dalam satu minggu. Maka, $Rp. 170.000 \times 4 \text{ minggu} = Rp. 680.000$ satu bulan.

Melalui perhitungan tersebut, sudah jelas. Bahwa upah di belum memenuhi standar UMK. Padahal, jika upah didasarkan atas harga produksi, upah disana masih tergolong kecil. Karena, penjualan hasil industri alat elektronik tidak seimbang dengan upah karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan dapat diketahui terdapat dua sistem pengupahan yang diterapkan oleh di dalam menggaji pekerjaanya. Dua sistem pengupahan tersebut antara lain:

1. Sistem Jangka Waktu

Pengertian dasar dari sistem pengupahan jangka waktu yakni sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu misalnya harian, mingguan ataupun bulanan. Sistem pengupahan tersebut memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing dan diterapkan dalam segala jenis bidang.

Namun, pada industri rakitan alat elektronik yang telah diteliti, sistem jangka waktu yang diterapkan yakni sistem pengupahan secara harian. Banyak faktor yang menyebabkan perusahaan menerapkan sistem pengupahan ini. Salah satunya yaitu faktor efisiensi, keefektifan serta kemudahan dalam pemberian upah pekerja itu sendiri.

Perlu diketahui di sebagai perusahaan yang bergerak pada rakitan alat elektronik ini, upah pekerja secara harian diterapkan kepada pekerja tetap, baik buruhangkut maupun tukang. Sehingga perusahaan dapat menentukan besaran upahnya berdasarkan kemampuan dan hitungannya secara harian.

Walaupun menggunakan sistem harian bukan berarti para pekerja tiap harinya mendapatkan upah. Namun, para pekerja akan menerima upah setiap dua minggu sekali atau sebulan sekali. Sistem harian ini dirasa oleh pekerja dan pengusaha lebih efektif dibandingkan dengan sistem bulanan maupun mingguan. Karena sistem harian bisa disesuaikan dengan kemampuan dan sifatnya yang terus menerus sehingga para pekerja dapat mendapatkan upah secara layak.

2. Sistem Borongan

Selain menggunakan sistem jangka waktu khususnya upah harian, perusahaan di sebagai perusahaan yang bergerak pada rakitan alat elektronik juga menerapkan sistem upah borongan. Sistem upah borongan yakni cara memperhitungkan upah dengan menyelesaikan pekerjaan secara kelompok dengan jangka waktu tertentu dan kemudian upahnya dibagikan kepada kelompok pekerja yang bersangkutan.

Sistem borongan biasanya diterapkan oleh pekerja yang statusnya bukan pekerja tetap baik yang berprofesi sebagai buruh. Artinya mereka hanya bekerja ketika ada obyek yang dikerjakan dan bekerja secara berpindah antara perusahaan kayu satu dengan yang lainnya. Selain itu, sistem borongan tersebut pengupahannya berdasarkan obyek yang dikerjakan. Antara perusahaan kayu satu dengan yang lainnya harga borongan obyek yang dikerjakan bermacam-macam jenisnya tergantung bahan dasar dan kesulitan obyek yang dikerjakan.

Walaupun ukuran obyek sama, namun apabila bahan yang dipergunakan berbeda serta ornamen yang digunakan juga beragam maka upahnya pun juga lebih besar. Sehingga faktanya di lapangan pekerja yang memiliki ketrampilan dalam memadupadankan bahan memiliki upah yang besar.

Seperti halnya produk berbahan dasar kayu olahan, yang memiliki tingkat kerumitan lebih besar dari pada produk lainnya. Apabila pekerja yang memiliki kemampuan mengerjakan produk ini upahnya pun dapat tiga kali lipat dari produk biasanya. Salah satu faktor keunggulan dari sistem ini yakni pekerja tidak terikat dengan sistem kerja yang diterapkan seperti halnya pekerja harian. Artinya mereka dapat mengerjakan di setiap waktu tanpa mengikuti prosedur jam masuk dan pulang. Sehingga mereka memiliki kebebasan dalam pengerjaan obyek yang dikerjakan. Namun mereka juga harus menyelesaikan obyek sesuai dengan deadline yang disepakati dengan pengusaha.

Sehingga dapat diketahui bahwa di sebagai perusahaan yang bergerak pada rakitan alat elektronik menggunakan dua sistem yang telah dijelaskan di atas. Namun banyak pula pengusaha yang menerapkan sistem pengupahan ganda yakni pengupahan harian dan borongan di perusahaan kayunya. Salah satu penyebabnya yakni keterbatasan kemampuan dari pekerja sehingga apabila ada pekerja yang tidak mampu mengerjakan obyek atau garapan tersebut, pengusaha akan mencari pekerja lain yang mumpuni namun bukan berstatus pekerja tetap. Namun ada pula pengusaha yang menerapkan sistem pengupahan tunggal, baik pengupahan harian atau upah borongan saja.

Pada dasarnya sistem pengupahan mana yang dipergunakan oleh pengusaha, pada prinsipnya upah tersebut harus memenuhi unsur kelayakan dan disesuaikan pula dengan kemampuan pekerja tersebut. Sehingga hak-hak para pekerja dapat diterima sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang.

Pada prinsipnya sistem penetapan upah umum dilakukan untuk mengurangi eksploitasi terhadap buruh/pekerja. Penetapan upah minimum merupakan suatu kewajiban pemerintah untuk memberikan perlindungan terhadap buruh dalam hubungan kerjanya antara pekerja dan pemberi kerja/pengusaha.

Pada intinya tujuan dari adanya penetapan Upah Minimum Kabupaten itu untuk meningkatkan upah para pekerja yang masih berpendapatan di bawah upah minimum. Namun upah minimum juga berdampak pada distribusi upah yaitu berdampak pada harga, iklim usaha, dan penyerapan tenaga kerja. Sehingga mendorong kegairahan dan meningkatkan produktivitas kerja.

Dengan adanya penetapan upah minimum diharapkan dapat mencukupi kebutuhan hidup para pekerja beserta keluarganya, sebagai standar minimum yang digunakan oleh para pelaku usaha atau pengusaha serta tempat pemenuhan kebutuhan disesuaikan dengan kondisi daerah kerja masing-masing.

Pada dasarnya penetapan upah minimum ini pula sebagai bentuk perlindungan upah yang masih banyak ditemukan kendala, karena sampai saat ini belum adanya keserasian upah buruh baik tingkat provinsi atau kabupaten/kota. Sebab hal tersebut disebabkan faktor kesempatan kerja, peningkatan produksi dan taraf kebutuhan hidup serta pada tingkat

kemampuan sifat dan jenis pekerjaan di masing-masing tempat usaha. Sehingga tidak bisa dipungkiri upah antara kabupaten satu dengan yang lainnya upah minimumnya berbeda dikarenakan faktor tersebut di atas.

Kendala yang menjadi penghambat dalam sistem pengupahan yang diberikan kepada karyawan Pada adalah sebagai berikut.

1. Gaji yang diterima belum sesuai dibanding dengan kebutuhan hidup

Namun, ada saat-saat tertentu ketika nilai kebutuhan hidup layak karyawan berkurang atau lebih kecil dari tahun sebelumnya, hal tersebut diakibatkan oleh stabilnya perekonomian, terjadinya deflasi, dan sebagainya. Namun dengan demikian, bukan berarti turunnya kebutuhan hidup layak karyawan di menyebabkan gaji minimum turun pula.

Dapat diketahui bahwa kebutuhan hidup layak karyawan di tersebut hanya menopang dan mencukupi kehidupan karyawan/karyawan tetap/karyawan yang lajang saja, sedangkan di Di para karyawan, pimpinan atau manajer jelas sudah berkeluarga dan yang lajang hanya sekitar 3 orang.

Kenyataannya mengenai niat Di yang menginginkan kehidupan yang layak dan tercukupi bagi karyawan mereka namun melihat komponen hidup layak yang semakin banyak dan rumit ini berakibat tidak dapat tercukupi, mengingat para karyawan/karyawan tetap/karyawan yang sudah berkeluarga yang memiliki anak dan istri dan yang bekerja hanya yang bersangkutan atau suami saja maka hak-hak karyawan atau karyawan tetap lajang telah terpenuhi.

Namun beda jika sudah berkeluarga atau tidak lajang maka kebutuhan hidup tersebut tidak mencukupi untuk ditanggung dan tidak terpenuhi hak-haknya seperti seharusnya dan semestinya yang jauh dikatakan layak atau dapat dikatakan pencapaiannya kurang layak dengan berbagai polemik ekonomi yang kian rumit akibat bahan kebutuhan sehari-hari naik kemudian biaya anak sekolah dan berobat yang naik dibandingkan dengan gaji yang diterima yang dibilang tidaklah cukup untuk kebutuhan hidup layak mereka.

2. Perbedaan status karyawan sebagai karyawan tetap dan karyawan harian lepas

Karyawan di Di terdapat 2 jenis karyawan yaitu karyawan langsung yaitu karyawan terikat/tetap yang berada diperusahaan dan berada dibawah struktur karyawan tetap. Kemudian ada karyawan tak langsung yaitu karyawan yang berada dibawah koordinasi koordinator/pelaksana lapangan yang langsung bertanggung jawab terhadap koordinator. Karyawan tak langsung tersebut dicari dan dikaryakan oleh koordinator yang kemudian perusahaan memberikan gaji atas hasil kerja para karyawan yang langsung diberikan untuk diatur koordinator atau pelaksana.

Seperti halnya dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bagian kedua tentang Pengupahan diatur mengenai pelaksanaan penetapan gaji minimum,

pengusaha dilarang membayar gaji lebih rendah dari Gaji Minimum yang telah ditetapkan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan mampu menatap masa depannya dengan baik, tanpa ada kekurangan, walaupun hal tersebut dipandang secara berbeda bagi karyawan tetap maupun kontrak. Dengan demikian kesenjangan bagi karyawan yang masih kontrak untuk pengupahan yang sama tetapi berbeda dari segi tunjangan.

Cara penyelesaiannya mengatasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas adalah sebagai berikut:

1. Kebijakan perusahaan dalam menambah gaji atau bonus diluar gaji yang ditetapkan berdasarkan UMP

Kebijakan pengupahan merupakan bagian dari tujuan perusahaan dalam rangka meningkatkan taraf hidup golongan penerima gaji terendah yang bertujuan untuk mewujudkan keadilan sosial. Pengusaha dan karyawan tetap setiap tahun selalu membahas kenaikan gaji yang selalu dituntut karyawan tetap, dan saat itu pula mendapat tantangan hebat dari pengusaha, yang sering kali berujung pada nihil.

Dalam penetapan gaji tersebut, tidak boleh ada diskriminasi antara karyawan laki-laki dan wanita untuk karyawanan yang sama nilainya

2. Gaji Bagi Tenaga kerja tidak Tetap Disesuaikan Dengan Peraturan UMP

Sistem yang dipergunakan di Di adalah sistem gaji jangka waktu yakni gaji diberikan menurut jangka waktu karyawan tetap melakukan karyawanan, yakni karyawanan yang biasa dilakukan menurut jam bekerja akan diberi gaji jam-jaman, untuk karyawanan yang dikerjakan sehari akan mendapatkan gaji bulanan, untuk karyawanan yang dilakukan seminggu akan diberi gaji mingguan dan karyawanan yang dilakukan dalam sebulan akan mendapatkan gaji.

Pada perusahaan menerapkan sistem pengupahan jangka waktu dan produktivitas bagi karyawannya, telah berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi hak-hak karyawan karyawan tetap maupun kontrak termasuk pekerja harian lepas dengan demikian diharapkan kebutuhan hidup yang layak bagi karyawan tetap maupun karyawan kontrak dapat terpenuhi, apa yang menjadi harapan pemerintah.

Dengan menerbitkan aturan dan kebijakan-kebijakan yang terdapat di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (3) bagian Pengupahan dilakukan secara maksimal berbagai usaha pemerintah tersebut untuk tetap memenuhi hak-hak karyawan kontrak atau tidak tetap.

Hal ini dikarenakan kebutuhan tersebut hanya menopang satu orang saja atau karyawan tetap maupun karyawan kontrak

yang lajang dalam satu bulan, dan kenyataannya banyak karyawan tetap maupun kontrak yang sudah berkeluarga dan yang bekerja hanya satu orang saja didalam keluarga sedangkan harus menghidupi istri, anak maupun anggota keluarga lain.

Adanya sistem kerja harian lepas tentu juga memberikan keuntungan bagi perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tambahan pekerja pada saat saat tertentu dikarenakan pekerjaan yang akan dikerjakan tersebut bersifat sementara atau akan selesai dalam waktu tertentu. selain mempekerjakan karyawan tetap juga membutuhkan pekerja harian lepas dalam jangka tertentu.

Dengan begitu secara langsung hak-hak karyawan tetap maupun karyawan kontrak belum terpenuhi yang jauh dikatakan layak untuk kebutuhan mereka, sedangkan bagi karyawan tetap maupun karyawan kontrak lajang dapat dikatakan terpenuhi hak-haknya dengan gaji dan standart kebutuhan hidup layak seperti tertera diperaturan.

B. Sanksi Hukum Terhadap Pelanggaran Pemberian Upah Terhadap Pekerja Harian Lepas Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003

Sanksi administratif yang diberikan dapat berbentuk teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, hingga pencabutan ijin.

Bentuk pidana yang diberikan bermacam-macam, yakni denda, kurungan, dan penjara. Sanksi pidana penjara 2-5 tahun dan/atau denda Rp200-500 juta diberikan kepada orang yang mempekerjakan atau melibatkan anak dalam pekerjaan. Sanksi pidana penjara 1-5 tahun dan/atau denda Rp100-500 juta diberikan kepada pengusaha yang tidak mengikutsertakan karyawan perusahaannya di dalam program pensiun.

C. Sanksi PHK Terhadap Pekerja Harian Lepas Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003

Melihat ketentuan-ketentuan dari UU Ketenagakerjaan dan UU PPHI tersebut, maka secara hukum sebenarnya status Anda adalah masih sebagai pekerja dari perusahaan tersebut. Karena belum ada putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa hubungan kerja Anda telah putus dengan perusahaan tempat Anda bekerja.

Selama lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih memeriksa proses PHK, pekerja dan pengusaha tetap harus melaksanakan kewajibannya seperti biasa. Pekerja tetap bekerja, pengusaha tetap berkewajiban membayarkan hak pekerja. Hal ini tertuang dalam Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum terhadap pemberian upah pekerja harian lepas perusahaan Teckindo Jaya Banjarmasin yang dipakai yakni sistem gaji jangka waktu yang memberikan pengupahan dan tunjangan jaminan kesehatan yang berhubungan dengan gaji minimum, gaji kerja lembur, gaji tidak masuk kerja karena berhalangan, gaji tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar karyawanannya, gaji karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran Gaji, denda dan potongan Gaji, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Gaji, struktur dan skala pengupahan dan tunjangan jaminan kesehatan yang proposional, gaji untuk pembayaran pesangon, dan gaji untuk perhitungan pajak penghasilan.
2. Sanksi PHK Terhadap Pekerja Harian Lepas Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 merujuk pada Pasal 62 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan terkait dengan Tidak memberikan upah kepada pekerja maka dikenakan sanksi administratif dan sanksi pidana.
3. Sanksi PHK Terhadap Pekerja Harian Lepas Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Merujuk pada Pasal 62 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan

B. Saran

Berdasarkan pembahasan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat di implikasikan yakni:

1. Seharusnya semakin ditingkatkan kesejahteraan para karyawan maupun karyawan tetap dengan memberikan gaji yang lebih tinggi dan pemberian diluar gaji seperti halnya pemberian bonus dan tunjangan-tunjangan sukarela agar para karyawan dan karyawan tetap lebih giat bekerja di .
2. Perlu mentaati dan melaksanakan berbagai kebijakan pemerintah dalam Pasal 88 Ayat 3 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, agar supaya hak-hak karyawan dan karyawan tetap terpenuhi supaya bisa hidup layak dan berkecukupan.
3. Dalam memberikan pengupahan dan tunjangan jaminan kesehatan tidak hanya berpatokan pada Pemerintah dalam penetapan komponen pencapaian hidup layak dengan gaji minimum tersebut bagi karyawan

yang dilakukan pemerintah seharusnya juga ditetapkan untuk karyawan tetap maupun karyawan kontrak yang telah berkeluarga. Agar gaji minimum tersebut dapat di manfaatkan dengan baik sesuai UU Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Jalil, 2008. Teologi Buruh. Yogyakarta: LKiS Yogyakarta
- Abdul Rahman Budino. 2009. Hukum Perburuhan, Jakarta: PT. Indeks
- Agusmidah. 2019. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori, Jakarta:Ghalia Indonesia
- Asri Wijayanti 2014. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta: Sinar Grafika
- Djumaldi, 2010. Perjanjian Kerja, Jakarta: Sinar Grafika,
- Iman Soepomo,2011, Pengantar Hukum Buruh, Jawa Timur: Djambatan
- Lalu Husni, 2010. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT RajaGrafindo persada
- Saifudin Bahrun 2012. Pengupahan Terintegrasi. Bandung, Mandar Maju,
- Syaufii Syamsuddin, 2010. Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial, Jakarta: Sarana Bhakti Persada
- Soekidjo Notoadmojo 2010. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta.
- Subekti 2009, Hukum Perjanjian, Cet. IV, Jakarta : PT. Intermasa
- Sukwiyaty, et. All2006, Ekonomi, Jakarta: Gramedia,
- Tim Visti Yustisia, Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Depok: Huta Media, 2016),
- Yatim Riyanto. 2010 Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Fustaka
- Zaeni Ashyadie, 2007. Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja,Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. 13 tahun 2012 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. 49 tahun 2004 tentang Ketentuan Struktur Dan Skala Upah
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 tentang Upah Minimum