

**PEMBERIAN UPAH
DAN
KESEJAHTERAAN BURUH**

A. PENGERTIAN TENTANG UPAH DAN UPAH YANG WAJAR

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) telah ditentukan landasan hukum sebagai berikut: " Tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dengan demikian maka upah yang harus diterima oleh buruh atau para tenaga kerja kita atas jasa-jasa yang dijualnya haruslah berupa upah yang wajar.

Dalam Hukum Perupahan, kita mengenal beberapa macam perupahan, agar supaya kita dapat mengerti sampai dimana batas-batas sesuatu upah dapat diklasifikasikan sebagai upah yang wajar, maka seyogyanya kita mengetahui terlebih dahulu beberapa pengertian tentang upah tersebut.

Menurut Undang-undang Kecelakaan nomor. 33 tahun 1947, yang dimaksudkan dengan istilah upah ialah :

- (a) Tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan;
- (b) Perumahan, makan, bahan makanan dan pakaian dengan cuma-cuma yang nilainya ditaksir menurut harga umum ditempat itu.

EDWIN B. FLIPPO dalam karya tulisnya yang berjudul "Principles of Personal Management" menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.

Batasan tentang upah menurut Dewan Penelitian Perupahan adalah sebagai berikut: Upah itu merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dan atau akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan Undang-undang dan Peraturan-peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu Perjanjian Kerja antara Pemberi Kerja dan Penerima Kerja.

Selanjutnya secara sederhana dapat kami kemukakan bahwa upah dapat diartikan sebagai pembayaran atau imbalan, yang ujudnya dapat bermacam-macam, yang dilakukan atau diberikan oleh seseorang/suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan (servicing) yang telah dilakukannya.

Jadi dari uraian-uraian di atas (definisi dan pengertian-pengertian) dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhannya secara jelas mengandung maksud yang sama yaitu bahwa upah merupakan pengganti jasa yang telah diserahkan atau dikerahkan oleh seseorang kepada pihak lain/pengusaha.

Apabila seseorang menggantungkan hidupnya pada upah yang diterimanya melalui usaha atau kerja, ini dapat berarti bahwa di samping apa yang dikerjakannya itu mencerminkan status, maka juga upah yang diterimanya menentukan tingkat hidupnya

sendiri beserta para anggota keluarga yang menjadi tanggungannya.

Upah yang diberikan kepada seseorang selain seharusnya sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan/dikerahkannya (activities or efforts), seharusnya cukup memadai atau bermanfaat bagi pemuasan/pemenuhi kebutuhan hidup yang wajar. Dalam hal ini baik karena perbedaan tingkat kebutuhan dan kemampuan seseorang ataupun karena faktor lingkungan dan sebagainya, pelaksanaan administrasi perupahan dapatlah dikatakan mengandung banyak kerumitan, karena upah yang telah ditetapkan oleh seorang pengusaha yang mungkin telah diperhitungkan sebijaksana mungkin dapat diterima oleh sebagian buruh dengan hati yang lega tetapi mungkin pula diterima oleh sebagian buruh lainnya secara terpaksa, justru karena itu upah harus merangsang dan menimbulkan motivasi kerja, maka pada beberapa perusahaan yang telah berkembang sering diterapkan lagi tambahan-tambahan pendapatan terhadap upah (selain yang telah ditentukan) seperti adanya bonus, fringe benefits atau keuntungan-keuntungan sosial lainnya, tunjangan-tunjangan fungsional dan lain sebagainya.

B. PERANAN UPAH DALAM SUATU PERUSAHAAN

Upah dalam arti yuridis merupakan balas jasa yang merupakan pengeluaran-pengeluaran pihak pengusaha, yang diberikan kepada para buruhnya atas penyerahan jasa-jasanya dalam waktu tertentu kepada pihak pengusaha.

Jadi dalam hal pengupahan atau perupahan dalam suatu perusahaan akan terdapat beberapa pihak yang secara langsung dan secara tidak langsung terlibat dalam masalah-masalahnya.

Yang secara langsung terlibat, ialah :

- (a) Pihak pengusaha atau badan usaha/perusahaan yang memperkerjakan para buruhnya, dalam hal ini bagi pihak pengusaha atau badan usaha/perusahaan upah itu merupakan unsur pokok dalam perhitungan ongkos produksi dan merupakan komponen harga pokok yang sangat menentukan kehidupan perusahaan. Di Indonesia upah sebagai unsur harga pokok mencapai 30%. Bagi investor, upah merupakan indikator bagi maju atau mundurnya perusahaan dan ikut merupakan bahan pertimbangan untuk menentukan penanaman modal, yang dalam hal ini tingginya upah dalam suatu perusahaan sedang perusahaan itu dalam kenyataannya berkembang dengan baik, akan merupakan daya tarik bagi calon investor;
- (b) Pihak buruh yang dapat dikatakan selalu mengharap upah,
 - (1) Upah itu merupakan penghasilan dan pendorong bagi kegairahan dan atau kegiatan bekerja;
 - (2) Upah itu menggambarkan besar kecilnya sumbangan para buruh terhadap pengusaha atau perusahaannya;

(3) Upah itu merupakan lambang buruh.

Adapun pihak-pihak yang secara tidak langsung terlibat dalam masalah-masalah pengupahan atau perupahan, yaitu :

- (a) Organisasi Perburuhan
- (b) Pemerintah

Bagi Organisasi Buruh, upah mencerminkan berhasil tidaknya pencapaian salah satu tujuan dan merupakan salah satu faktor penting untuk mempertahankan adanya organisasi tersebut. Mengapa kami katakan bahwa upah tersebut merupakan salah satu tujuan perjuangan, dikarenakan perjuangan Organisasi Buruh yang Pancasilais memperjuangkan beberapa faktor yang lebih luas, yaitu :

- (a) Upah yang dapat mensejahterakan para buruh beserta keluarganya;
- (b) Peningkatan keterampilan dan kecakapan buruh agar kehidupan buruh dapat lebih meningkat;
- (c) Dengan itikad yang tulus mewujudkan perdamaian dalam lingkungan perusahaan, agar dengan demikian perusahaan dapat berkembang dan perkembangan ini akan dapat memberi kehidupan bagi buruh yang lama dan memberi kesempatan bagi buruh baru sepanjang kurun waktu kehidupan perusahaan tersebut.
- (d) Dalam hal terjadinya perselisihan antara buruh dengan pihak pengusaha, Organisasi Buruh mengambil alih masalah-masalah yang dihadapi para buruhnya, yang selanjutnya melakukan musyawarah dan mufakat agar para buruh dapat melanjutkan kerja pada perusahaan itu dengan adanya perbaikan yang wajar.

Pihak pemerintah keterlibatannya dalam soal upah karena kewajibannya dalam mengatur tata kehidupan dalam segala bidang, yang dalam hal ini pihak pemerintah mengeluarkan ketentuan-ketentuan hukum, perundang-undangan dan segala peraturan pelaksanaannya, sehingga pihak yang satu tidak akan dirugikan oleh pihak yang lain.

C. UPAH DAN PERUBAHAN TUJUAN PERUSAHAAN SETELAH PERANG DUNIA I - II.

Agar pihak pengusaha dan pihak buruh dapat mengetahui atau melihat hubungan upah dan faktor-faktor lainnya baiklah kami kemukakan tentang *The Three Parties Distribution Principle* atau Prinsip Distribusi Tiga Kelompok, yang idenya pada tingkat pertama kali timbul setelah berakhirnya peperangan dunia, dalam rangka penggalakan produktivitas dalam usaha menanggulangi masalah ekonomi di Eropa. Hal ini dikarenakan setelah perang dunia itu berakhir, di Inggris, Jerman Barat, Perancis dan beberapa negara Eropa lainnya tampak jelas adanya gejala kekurangan tenaga kerja.

Negara-negara tersebut dengan demikian harus berusaha mencari jalan keluar dan

upaya-upaya bagaimana meningkatkan kuantitas produksi per kapita atau berarti meningkatkan produktivitas yang sekaligus berarti pula meningkatkan standar hidup. Perhatikan selanjutnya tentang prinsip tersebut pada gambar di bawah ini:

Produktivitas
naik

Price
turun

Weges
tambah Profits
tambah

GAMBAR : Increase in Productivity (increase in wages, reduction in price, increase in profits).

Makna yang penting yang harus diperhatikan baik oleh pengusaha maupun oleh para buruhnya, bahwa akibat prinsip tersebut dalam kalangan para ahli manajemen itu sendiri di Eropa yang terkenal liberal itu sebagian besar telah mengubah perihal pengejaran keuntungan (profits), menurut sebagian ahli manajemen itu bukan keuntungan sebesar-besarnya yang harus dijadikan tujuan utama dalam berusaha, melainkan yang menjadi sasaran utama dalam berusaha masa kini ialah memperoleh keuntungan yang wajar dengan sedapat mungkin menghindari kerugian (the avoidance of loss).

Keuntungan itu perlu diperoleh dalam tingkat kewajaran karena dengan keuntungan yang wajar tersebut dapat dibiayai kebutuhan-kebutuhan manajemen termasuk biaya-biaya operasional. Selanjutnya perhatikan gambar di bawah ini:

Produktivitas
naik

Harga
wajar

Upah
wajar Keuntungan
wajar

GAMBAR : Produktivitas yang dipertahankan (harga produk yang wajar, dengan memberikan upah yang wajar, dan keuntunganpun dapat diperoleh secara wajar pula).

Dari gambar di atas tergambar bahwa produktivitas dapat dipandang sebagai pembantu dalam menentukan *relatively rate of wage* atau tarif upah yang relatif yang telah banyak diterapkan dalam dunia industri. Dengan demikian maka tugas pokok dalam setiap job study yaitu dalam usaha peningkatan sistem pembayaran upah/sistem pengupahan, pada akhirnya akan berpaling kepada faktor produktivitas.

D. UPAH DAN PENDAPATAN

Secara umum wages atau upah adalah merupakan pendapatan, akan tetapi pendapatan itu tidak selalu harus upah dalam pengertian wages. Pendapatan itu merupakan pula jenis penghasilan lain, umpamanya keuntungan dari hasil penjualan barang yang dipercayakan kepada seseorang, komisi sebagai jasa perantara dan lain sebagainya yang berupa income dalam administrasi perupahan.

Pendapatan yang dihasilkan para buruh atas pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja di suatu perusahaan, dapat dikatakan sangat berperandalam hubungan perburuhan dan sebagai dasar hubungan perburuhan yang baik, maka sudah selayaknya kalau seorang buruh :

- (a) Memperoleh sejumlah pendapatan yang cukup yang dipertimbangkan agar dapat menjamin kebutuhan hidupnya yang pokok beserta keluarganya;
- (b) Merasakan kepuasan berkenaan adanya kesesuaian dengan pendapatan orang lain yang mengerjakan pekerjaan yang sejenis di perusahaannya ataupun ditempat usaha lain di masyarakat.

Dalam menjalin hubungan kerja yang baik, mengenai masalah upah ini pihak buruh hendaknya memikirkan pula keadaan dalam perusahaannya, dalam keadaan perusahaan itu belum berkembang adanya upah yang layak yang diberikan perusahaan itu yang sesuai dengan upah untuk pekerjaan sejenis diperusahaan-perusahaan lainnya, hendaknya disyukuri dengan jalan memberikan imbalan-imbalanya berupa kegiatan kerja yang efektif dan efisien, turut melakukan penghematan, karena setiap rupiah yang dihasilkan perusahaan tersebut akan sangat bermanfaat selain untuk menjamin kelancaran pengupahan, juga untuk mengembangkan perusahaan tadi.

Pada waktu sekarang di bidang usaha perindustrian, telah benar-benar mengkaitkan perihal pengupahan tersebut dengan produktivitas kerja, dengan kemampuan pekerja itu menghasilkan produk-produk, dengan lain perkataan semakin banyak pekerja itu memproduksi atau berprestasi, semakin besar pula upah yang bakal diterimanya. Tentang jenis-jenis upah dapat dikemukakan sebagai berikut :

- (a) Upah Nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayarkan

kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana kedalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang (money wages) sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

(b) Upah nyata (Real Wages)

Yang dimaksud dengan upah nyata ini ialah upah yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari :

- (1) besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
- (2) besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

Adakalanya upah itu diterima dalam wujud uang dan fasilitas atau in natura, maka upah nyata yang diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas dan barang in natura tersebut.

(c) Upah hidup

Dalam hal ini upah yang diterima seorang buruh itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya bagi pendidikan, bagi bahan pangan yang memiliki nilai-nilai gizi yang lebih baik, iuran asuransi jiwa dan beberapa lainnya lagi.

Kemungkinan setelah masyarakat Adil dan Makmur yang sedang kita perjuangkan dapat terwujud sebaik-baiknya, upah yang diterima buruh pada umumnya dapat berupa upah hidup, ataupun pula kalau perusahaan tempat kerjanya itu dapat berkembang dengan baik, sehingga menjadi perusahaan yang kuat yang akan mampu memberi upah hidup, karena itu maka pihak buruh baiklah berjuang, berpahit-pahit dahulu dengan pihak pengusaha agar perusahaan yang kuat itu dapat terwujud.

(d) Upah Minimum (minimum wages)

Sebagaimana telah diterangkan bahwa pendapatan yang dihasilkan para buruh dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan perburuhan. Bertitik tolak dari hubungan formal ini haruslah tidak dilupakan bahwa seorang buruh adalah seorang manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan, sewajarnya kalau buruh itu mendapatkan penghargaan yang wajar dan atau perlindungan yang layak.

Dalam hal ini maka upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup buruh itu beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang serba sederhana, cost of living perlulah diperhatikan dalam penentuan upah.

Tujuan utama penentuan upah minimum yaitu :

- (1) Menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh) sebagai sub sistem yang kreatif dalam suatu sistem kerja
- (2) Melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang keadaannya secara material kurang memuaskan.
- (3) Mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja.
- (4) Mengusahakan terjaminnya ketenangan atau kedamaian dalam organisasi kerja atau perusahaan.
- (5) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidupnya secara normal

(e) Upah wajar (Fair Wages)

Upah wajar dimaksudkan sebagai upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para buruh sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan buruh kepada pengusaha atau perusahaan, sesuai dengan perjanjian kerja di antara mereka.

Upah yang wajar ini tentunya sangat bervariasi dan bergerak antara upah minimum dan upah hidup, yang diperkirakan oleh pengusaha cukup untuk mengatasi kebutuhan-kebutuhan buruh dengan keluarganya (di samping mencukupi kebutuhan pokok juga beberapa kebutuhan pangan lainnya, transportasi dan sebagainya).

Faktor-faktor yang mempengaruhi upah Wajar (fair wages) adalah sebagai berikut :

- (1) Kondisi ekonomi negara secara umumnya
- (2) Nilai upah rata-rata di daerah dimana perusahaan tersebut beroperasi
- (3) Posisi perusahaan dilihat dari struktur ekonomi negara
- (4) Undang-undang terutama yang mengatur masalah upah dan jam kerja.
- (5) Ketentuan-ketentuan umum yang berlaku dalam lingkungan perusahaan
- (6) Peraturan perpajakan
- (7) Pengusaha dan Organisasi Buruh yang mengutamakan gerak saling harga menghargai dan musyawarah secara mufakat dan mengatasi segala kesulitan
- (8) Standar hidup dari para buruh itu sendiri

Upah yang wajar inilah yang diharapkan oleh para buruh, bukan upah hidup mengingat upah hidup umumnya sulit untuk dilaksanakan pemberiannya karena perusahaan-perusahaan kita umumnya belum berkembang baik, belum kuat permodalannya.

E. KARAKTERISTIK UPAH YANG BAIK

Pihak pemerintah sering menganjurkan kepada pengusaha-pengusaha yang ada di Tanah Air agar kepada para buruhnya diberikan upah yang wajar dan memberikan gambaran-gambaran tentang upah minimum, sehingga upah yang wajar itu dapat diperhitungkan atau ditentukan.

Pada umumnya, dengan berpadunya peranan pengusaha dan peranan organisasi buruh sehingga keduanya dapat melakukan musyawarah dan mufakat, maka upah yang diberikan kepada para buruh telah dapat dikatakan upah yang wajar.

Menentukan upah yang wajar kedua belah pihak dalam musyawarah dan mufakatnya telah berhasil mempertemukan pertimbangan-pertimbangannya, hingga terwujudnya suatu kesepakatan mengenai upah yang wajar tersebut.

Banyak faktor yang mempengaruhi penentuan tingkat upah yang wajar tersebut, yang dapat dipecahkan secara bersama dengan penuh pengertian. Faktor-faktor yang mempengaruhi penentuan tingkat upah, dapat dikemukakan sebagai berikut :

- (a) Keadaan yang menggambarkan hubungan antara kebutuhan dan tersedianya tenaga kerja;
- (b) Kemampuan masing-masing pihak (yaitu manajemen dan para pekerja/buruh) dalam perundingan kesepakatan (bargaining power) yaitu berupa tawar-menawar dan lain sebagainya;
- (c) Biaya kehidupan yang mungkin berubah dari waktu ke waktu sesuai situasi dan kondisi di masing-masing daerah dan kawasan-kawasan industri;
- (d) Kemampuan ekonomis perusahaan atau industri dalam membayar upah bagi para buruhnya;
- (e) Ketentuan tentang tingkat tarif upah (rate of wages) di perusahaan-perusahaan umumnya atau di kawasan industri bagi perusahaan-perusahaan/industri sejenis atau tingkat pekerjaan yang sama;
- (f) Keterampilan dan pengalaman kerja para buruh;
- (g) Sikap dan pandangan pengusaha dalam bidang ekonomi, apakah telah benar-benar dilandasi nilai-nilai Pancasila atau masih kurang kesadarannya;
- (h) Sifat dan keadaan tugas kerja yang dihadapi para buruh apakah memerlukan konsentrasi, atau tugas-tugas berat ataupun tugas-tugas ringan;
- (i) Peraturan perusahaan atau perjanjian perburuhan yang berlaku;
- (j) Pendapatan-pendapatan ekstra dalam pekerjaan;
- (k) Prospek perkembangan atau kemajuan pada waktu yang akan datang;
- (l) Hasil evaluasi pekerjaan/jabatan secara menyeluruh yang diselenggarakan oleh Team Ahli untuk menentukan berbagai tingkat upah dalam perusahaan;

Untuk memberikan jaminan jangka panjang yang menyangkut kepentingan para buruh dan ataupun juga manajemen, demikian pula agar tidak memberikan dampak yang kurang baik bagi para konsumen sehubungan dengan peningkatan harga, maka upah yang diberikan perusahaan (pihak pengusaha) haruslah memiliki sifat dan karakteristik yang agak fundamental, jelasnya :

- (a) Upah harus menjamin upah minimum, dengan demikian para buruh atau pekerja tidak akan berkurang konsentrasinya karena ingatannya selalu melayang kepada keluarga yang harus dihidupinya;
- (b) Upah tersebut dapat diterima atau disetujui oleh para buruh dengan penuh kesadaran;
- (c) Upah mencerminkan apresiasi kemampuan dan kemajuan para buruh/pekerja;
- (d) Upah dengan rinciannya haruslah sederhana mungkin, dengan demikian mudah dimengerti oleh para buruh pekerja;
- (e) Upah tidak akan melibatkan secara terlalu besar atas biaya tak langsung (over-head)
- (f) Upah haruslah fleksibel dalam menghadapi perubahan-perubahan yang tidak diharapkan;
- (g) Upah hendaknya dapat memotivasi peningkatan kuantitas produk tanpa menurunkan kualitasnya;
- (h) Upah-upah lain yang berupa insentif (bonus dan lain sebagainya) harus diterimakan bersama-sama dengan upah dasarnya, tak perlu dipisah-pisahkan atau ditunda-tunda, dengan demikian pihak buruh beserta keluarganya akan dapat merencanakan pemakaiannya secara lebih bermanfaat;
- (i) Sistem pengupahan harus dapat dirasakan berkeadilan dan berkeprimanusiaan baik oleh pihak buruh maupun oleh pihak pengusaha (manajemen); dan
- (j) Manajemen yang baik berarti pula tidak terlalu mengikuti ups and down labour supply atau pasang surut penawaran tenaga kerja dalam perubahan upah.

Dengan demikian dari uraian di atas dapatlah ditarik suatu kesimpulan yang terutama ditilik dari segi kehidupan masyarakat umum, bahwa kenaikan upah yang tidak disertai dengan peningkatan dalam produksi dapat berakibat pada kenaikan harga produk yang dihasilkan dalam perusahaan, yang yang mungkin pula ada kaitannya dengan peningkatan harga-harga produk lain, sehingga nilai upah yang dinaikan itu tidak ada artinya baik baik dipandang dari segi ekonomi, maupun bagi pemenuhan kebutuhan-kebutuhan beserta keluarganya (buruh dan anggota-anggota keluarga yang ditanggungnya).

Jadi peningkatan upah haruslah disertai adanya peningkatan produk, dan hal ini hendaknya diresapkan oleh para buruh, tanpa adanya kesadaran untuk meningkatkan produktivitas atau usaha untuk meningkatkan produk, selain perusahaan itu akan menjadi lemah karena penghasilan yang kurang selalu tersedot dengan adanya pembengkakan

upah, modal untuk operasi makin lama akan makin berkurang dan pada akhirnya perusahaan akan menderita secara terus menerus, perusahaan yang bersangkutan akan menjadi tidak tahan dan perusahaan terpaksa harus ditutup. Dalam keadaan demikian, pihak buruh pula yang pada akhirnya akan menderita, ke mana pula mereka akan mencari kerja, padahal pengangguran sangat tidak diharapkan oleh mereka.

F. KETENTUAN HUKUM DAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG MENGATUR PENGUPAHAN

Menurut pasal 10 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 jo Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 telah ditentukan bahwa buruh tidak boleh menjalankan pekerjaan lebih dari 7 jam sehari atau 40 jam dalam seminggu. Ketentuan lamanya kerja sehari ini penting untuk menghitung upah harian (vide pasal 1601 -o KUH Perdata).

Menurut pasal 1601 -o KUH Perdata selanjutnya, jika upah seluruhnya atau sebagian ditetapkan secara lain daripada menurut jangka waktu, maka sebagai upah harian yang ditetapkan dalam jumlah uang, harus diambil upah rata-rata dari buruh atau harus diambil upah yang biasa untuk pekerjaan yang paling sesuai/menyerupai, mengingat sifat, tempat dan waktu.

Upah yang diberikan kepada buruh lazimnya berwujud uang, akan tetapi menurut pasal 1601 -p KUH Perdata upah berwujud pula sebagai :

- (a) Makanan yang harus dimakan atau bahan pangan, bahan penerangan, bahan bakar;
- (b) Pakaian seragam atau pakaian kerja;
- (c) Hasil perusahaan yang ditentukan bagi buruh;
- (d) Bidang tanah yang diserahkan pemanfaatannya bagi kepentingan buruh;
- (e) Pekerjaan atas jasa tertentu dilakukan oleh atau atas tanggungan pengusaha bagi kepentingan buruh;
- (f) Perumahan, pengobatan dokter dengan cuma-cuma, pemakaian pembant/pelayan dengan cuma-cuma, pemakaian alat pengangkutan/kendaraan penjemput dan pengantar kerja;
- (g) Pemberian upah selama waktu cuti dan lain-lain;

Kesemua hal di atas, sekarang lazimnya disangkutpautkan dengan pemberian kesejahteraan bagi para buruh.

Tentang kesejahteraan buruh ini, dasar hukum yang mewajibkannya ialah Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1958, tentang Tugas Kewajiban Mengenai urusan-urusan kesejahteraan buruh, kesejahteraan penganggur, materi kesejahteraan yang sering dimuat dalam perjanjian perburuhan yaitu :

- (a) Perawatan dan pengobatan bagi buruh dan keluarganya
- (b) Peribadatan;

-
- (c) Angkutan;
 - (d) Pendidikan;
 - (e) Olah raga dan rekreasi;
 - (f) Penitipan bayi dan anak-anak kecil;
 - (g) Balai tempat istirahat;
 - (h) Balai pertemuan, kantin, hiburan, dan kesenian bagi buruh;
 - (i) Asrama dan atau perumahan bagi buruh; dan
 - (j) Koperasi bagi buruh dan bentuk-bentuk kesejahteraan lainnya.

Kesejahteraan ini merupakan insentif agar para buruh bergairah dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Kalau dalam perjanjian kerja atau ketentuan-ketentuan kerja yang telah ditetapkan oleh pengusaha tidak ditetapkan suatu upah tertentu, hal ini berarti bahwa buruh berhak atas upah yang jumlahnya atau besarnya sebagaimana biasa pada waktu perjanjian dibuat bagi pekerjaan yang diperjanjikan atau sama dengan besarnya upah yang diterima buruh-buruh lainnya atas pekerjaannya yang sejenis yang berlaku dalam perusahaan tersebut, atau harus ditetapkan oleh pihak pengusaha dengan mengingat keadaan, menurut keadilan (vide pasal 1601-q ayat (1) dan (2) KUH Perdata).

Upah harus benar-benar merupakan penerimaan buruh untuk menghidupi dirinya sendiri (bagi yang bujangan) dan atau bersama keluarganya, dan agar diberikan tepat pada waktunya. Menurut pasal 1601-s KUH Perdata, tiap perjanjian yang diadakan antara pengusaha atau seorang anggota stafnya (manajer bagian) termasuk juga kuasanya dengan seorang buruh yang bekerja dalam perusahaan tersebut, yang mengikatkan buruh yang bersangkutan untuk menggunakan upahnya atau pendapatan lainnya baik seluruhnya atau sebagiannya menurut suatu cara tertentu ataupun untuk membeli barang-barang keperluannya di suatu tempat atau dari seseorang tertentu, adalah tidak dapat dibenarkan atau harus dibatalkan karena hukum, kecuali jika buruh yang bersangkutan ikut serta dalam suatu dana sedang dana tersebut memenuhi persyaratan yang ditetapkan dengan Undang-undang.

Kadangkala dalam hubungan kerja terjadi adanya buruh yang sering melalaikan tugas kewajibannya, dan setelah dinasihati berkali-kali tetap saja keadaannya tidak berubah, sehingga pihak pengusaha terpaksa bertindak untuk memberikan semacam pendanaan dengan jalan mengurangi jumlah upah yang harus diterima oleh buruh yang bersangkutan. Dalam hal ini pihak pengusaha hanya dapat menetapkan pengurangan-pengurangan tersebut sesuai dengan ketentuan untuk hal itu yang telah tersurat dalam perjanjian kerjanya atau sesuai dengan ketentuan mengenai hal tersebut yang tersurat dalam peraturan pengusaha/perusahaan (vide pasal 1601 -u KUH Perdata). Pengurangan-pengurangan atau denda itu, hasilnya sama sekali tidak dibenarkan untuk dipakai atau dimanfaatkan bagi kepentingan pengusaha itu sendiri atau kuasanya, melainkan harus jelas penggunaannya bagi kepentingan perusahaan.

Dalam hal melakukan tindakan pengurangan upah atau pendanaan ini, jelas pihak

pengusaha tidak dapat bertindak sewenang-wenang, oleh karena itu tentang besarnya pengurangan atau pendendaan ini sebaiknya merupakan kesepakatan bersama, yang dicantumkan secara tertulis pada perjanjian kerja atau pengaturan pengusaha/perusahaan. Dalam hal ini mengingat adanya tenaga-tenaga asing yang bekerja pada perusahaan-perusahaan nasional yang upahnya dibayar dengan rupiah (vide pasal 1602 -h KUH Perdata) maka besarnya pendendaan atau pengurangan atas upahnya akibat melalaikan kewajiban-kewajibannya hendaknya ditentukan dengan jelas dalam perjanjian kerjanya tentang besarnya pendendaan tersebut. Dalam melakukan pendendaan atau pengurangan atas upah akibat melalaikan kewajiban itu haruslah merupakan pelaksanaan dalam hal memperjanjikan hukuman sebagai sanksi yang terdapat dalam perjanjian kerja atau peraturan pengusaha/perusahaan (pasal 1601 -u ayat (7) KUH Perdata). Apabila buruh yang kurang baik itikadnya ini dalam seminggu beberapa kali ia melalaikan tugas kewajibannya dengan berbagai alasan yang tidak bisa dipertanggungjawabkan, maka pihak pengusaha dalam upah untuk satu minggu bagi buruh yang bersangkutan tidak boleh dikenakan denda atau pengurangan atas upahnya yang jumlahnya melebihi upah baginya yang ditetapkan dengan nilai uang untuk satu hari (pasal 1601 -o KUH Perdata).

Pemungutan denda atau pengurangan upah sebagai hukuman atas dibuatnya pelanggaran/kelalaian-kelalaian oleh buruh, tidak boleh dilakukan oleh pengusaha secara bersamaan dengan melakukan tuntutan ganti rugi dari buruh yang bersangkutan (vide pasal 1601 -o ayat (1) KUH Perdata).

Dalam hal terjadinya suatu kelalaian atau suatu kesengajaan dari sesuatu pihak dengan melakukan perbuatan yang bertentangan dengan kewajibannya (baik sebagai buruh maupun sebagai pengusaha) dan menimbulkan sesuatu kerugian tertentu dipihak lainnya yang terlibat dalam hubungan kerja itu, sedang kerugian tersebut tidak dapat dinilai dengan uang, kalau musyawarah untuk mufakat antara pihak pengusaha dengan pihak buruh melalui organisasi buruhnya tidak dapat menghasilkan sesuatu kesepakatan, maka penyelesaian selanjutnya dapat dilakukan dengan melakukan musyawarah dan mufakat dengan meminta bantuan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) di daerahnya, ataupun kalau musyawarah untuk mufakat inipun mengalami jalan buntu atau tidak melahirkan kesepakatan, maka penyelesaian selanjutnya dapat meminta bantuan pihak Pengadilan Negeri setempat (vide pasal 1601 -w KUH Perdata, pasal 10 ayat (2) dan (3) UU No. 22 Tahun 1957).

Tentang hal di atas, perlu lebih dijelaskan dalam maksud penyelesaian selanjutnya melalui Pengadilan Negeri, harus diartikan yaitu apabila pihak P4 (badan arbitrase) telah memberikan keputusan penyelesaiannya, salah satu pihak tetap tidak mau melaksanakan keputusan tersebut, maka pihak badan arbitrase (P4) dapat meminta bantuan Pengadilan setempat agar keputusan tersebut dapat dijalankan oleh masing-masing pihak menurut peraturan yang biasa untuk menjalankan suatu putusan perdata.

Jadi kalau terjadi suatu pangkal perselisihan akibat upah, pelaksanaan pengupahan, maka sebaiknya pihak pengusaha dan pihak buruh yang bersangkutan (dengan atau tanpa melibatkan organisasi buruh), sebaiknya pada tingkat pertama melakukan

musyawarah untuk mencapai suatu kemufakatan, penyelesaian sendiri secara persaudaraan inilah yang diharapkan pemerintah, musyawarah dilakukan masing-masing pihak dengan penuh kesadaran dan hati serta pikiran yang dingin. Penyelesaian sendiri ini dapat pula dilakukan antara pihak pengusaha dengan pihak Organisasi Buruh untuk atas nama pihak buruhnya. Apabila penyelesaian tingkat pertama ini tidak menghasilkan buah kesepakatan, maka penyelesaian selanjutnya harus melalui badan arbitrase atau P4 Depnaker setempat, dalam hal ini kita harus mengakui dan memperhatikan peranan aparat Depnaker tersebut, dan selama penyelesaian ditangani oleh pihak P4, baik buruh maupun pengusaha jangan melakukan tindakan-tindakan sepihak (seperti buruh mengadakan si down striking atau duduk-duduk tak mau bekerja, pihak pengusaha menjalankan lock out atau penutupan perusahaan), biarkanlah penyelesaian dilakukan pihak-pihak yang terlibat di bawah P4D-Depnaker, tetapi jangan sampai mengganggu jalannya roda perusahaan, karena terhentinya roda perusahaan jelas akan menimbulkan kerugian kepada masyarakat, bangsa dan negara. Perhatikan hal ini dengan baik-baik.

Jadi, baik pihak pengusaha maupun pihak buruh harus mengakui dan memperhatikan peranan P4D/Depnaker, keputusannya wajib ditaati, karena peranan P4D/Depnaker adalah peranan pemerintah, yang akan memberikan perlindungan seadil-adilnya (Vide UU No. 22 tahun 1957).

Dalam alam Pancasila, tindakan main hakim sendiri, menekan yang lemah atau sebaliknya melemahkan perusahaan, tidak patut lagi dilaksanakan, karena tindakan-tindakan sepihak hanya akan menimbulkan kerugian pada masyarakat luas.

Menurut pasal 1602 KUH Perdata, pengusaha wajib membayar upah kepada buruh pada waktu yang ditentukan. Pembayaran upah berupa uang dilakukan dengan alat pembayaran yang sah di Indonesia (vide pasal 1602 -h KUH Perdata, pasal 445 KUH Dagang) dengan pengertian bahwa upah yang ditetapkan dengan mata uang negara asing harus dihitung menurut kurs pada hari dan tempat pembayaran dilakukan atau kalau ditempat itu tidak ada kurs, menurut kurs di kota dagang terdekat dimana ada bursa valuta asing.

Menurut ketentuan hukum yang terdapat dalam pasal 1602 -b memang ada ketentuan bahwa pengusaha tak perlu membayar upah bagi buruh yang tidak melakukan pekerjaan yang telah diperjanjikan, dalam hal ini pengusaha harus bertindak sebijaksana mungkin, dengan mengetahui terlebih dahulu masalahnya yang menjadikan buruh itu tidak bekerja. Apabila ternyata buruh itu sakit, atau berrhalangan dikarenakan menderita kecelakaan, atau karena isterinya melahirkan, atau karena anaknya sakit keras, ada saudaranya atau tetangganya meninggal dunia dimana buruh itu sebagaimana manusia yang bermasyarakat baik, maka buruh berhak menurut hukum atas upah yang ditetapkan menurut jangka waktu ataupun untuk waktu yang pendek tanpa ada pengurangan-pengurangan atas haknya itu (vide pasal 1602 -c ayat (1) sampai dengan ayat (5) KUH Perdata). Dalam adanya halangan-halangan tersebut sebagai buruh yang baik seharusnya segera memberitahukan kepada pihak pengusaha mengenai halangan disertai alasannya,

akan tetapi kalau ternyata alasan atau halangan itu hanya dibuat-buat dan atau kenyataannya tidak benar, maka pengusaha tidak perlu melaksanakan ketentuan hukum tersebut di atas dan wajib menasehati buruh yang bersangkutan agar perbuatan itu tidak terulang lagi, (dalam hal ini vide tentang kewajiban-kewajiban buruh pada pasal 1603 sampai dengan pasal 1603 -d KUH Perdata yang telah diterangkan di bagian muka).

Dalam pelaksanaan upah harian, adakalanya buruh yang masuk kerja tidak diberikan pekerjaan akibat adanya sesuatu hal atau kurang cermatan pihak staf pengusaha, buruh yang diperlakukan demikian tetap berhak atas upah hariannya (vide pasal 1602 -d KUH Perdata) dalam hal ini buruh tidak bisa dipersalahkan karena ia tetap masuk kerja dan tetap bersedia untuk melakukan pekerjaan yang diperjanjikan, jadi pengusaha tetap harus membayarnya.

Pada waktu penerimaan upah (apakah hal itu merupakan upah mingguan atau bulanan) adakalanya pihak buruh yang berhak tidak dapat datang dikarenakan sesuatu halangan yang menyebabkan yang berkepentingan tidak dapat masuk kerja, buruh yang berhalangan itu masih dapat menerima upahnya hari itu melalui anggota keluarganya (isteri atau anak yang telah dewasa) ataupun melalui seluruhnya, asalkan kepada yang disuruh disertai dengan sepucuk surat kuasa tertulis yang bermaterai (pasal-pasal 1602-f, 1385 KUH Perdata). Pembayaran upah bagi buruh yang berhalangan melalui suruhannya atau pihak ketiga yang mengaku sebagai kuasanya yang tidak disertai dengan surat kuasa tertulis dari buruh yang berhalangan itu, dapat dianggap tidak sah atau batal (vide pasal 1602 -f ayat (5) KUH Perdata).

Pada saat sekarang sehubungan dengan terdesaknya buruh oleh sesuatu keadaan (uang bangunan bagi anaknya yang sedang bersekolah, melakukan kredit barang pada sebuah toko dan lain-lainnya) sering terjadi kenyataan adanya buruh yang menyerahkan, menggadaikan atau tiap perbuatan lain dengan mana buruh memberi hak atas upahnya kepada seseorang pihak ketiga, walaupun dalam pasal 1602 -g ayat (2) dan pasal 446 KUH Dagang penyerahan hak upah secara demikian dapat dibenarkan pengusaha yang baik, yang memperhatikan keberlangsungan hidup buruh yang bersangkutan bersama keluarganya hendaknya dapat meneguhkan kebijaksanaan yang seadil-adilnya, dengan:

- (a) Menyisakan 50% dari sejumlah upah buruh yang bersangkutan, agar buruh dan keluarganya dapat tetap hidup tanpa mengalami kegoyahan dalam rumah tangganya;
- (b) Kepada pihak ketiga diserahkan sebesar 50% dari upah buruh tersebut, dan mengatur agar sisa utang buruh yang lainnya akan tetap di atur sebesar 50 % secara berangsur-angsur sampai lunas;
- (c) Menasehati sedemikian rupa agar buruh yang bersangkutan tidak lagi melakukan penggadaian upahnya walaupun terdesak dan menasehati agar pinjaman bagi kepentingan keluarga diajukan kepada direksi secara terus terang, atau melakukan pinjaman melalui koperasi yang ada; Selanjutnya nasehat-nasehat secara kekeluargaan perlu diberikan oleh pihak personalia kepada buruh yang bersangkutan

agar dapat hidup berhemat, jangan tergiur oleh bermacam-macam barang kredit, jika sekiranya kemampuan upahnya belum ada. Secara psikologis nasehat-nasehat ini sangat berguna untuk melindungi kehidupan buruh beserta keluarganya.

Tindakan buruh menggadaikan upah atau gajinya, apalagi disertai bunga yang tinggi akan mencekik leher buruh tersebut, kehidupan keluarga yang berantakan akan sangat berpengaruh terhadap tugas dan kewajibannya, karena itu pemerintah sama sekali tidak membenarkan usaha penggadaian upah kepada pihak rentenir.

Pada waktu berakhirnya hubungan kerja, dimana kepada buruh yang bersangkutan diberikan sejumlah pesangon (UU No. 12 tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta, pasal 7 ayat (3) dan (4), Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 9 Tahun 1964 jo No. 18 dan 19 tahun 1964), pihak pengusaha dapat memperhitungkan segala utang buruh yang bersangkutan yang belum dilunasi oleh pihak buruh semasa hubungan kerja itu masih berlangsung (vide pasal 1602 -r KUH Perdata ayat (1), (2) dan (3) misalnya (1) ganti kerugian yang belum dibayarnya kepada pihak pengusaha, denda atau pengurangan upah akibat melalaikan pekerjaan, (3) iuran asuransi tenaga kerja yang telah dibayarkan oleh pihak pengusaha, (4) nilai sewa atas penyewaan rumah perusahaan, kredit-kredit barang yang belum terlunasi, uang panjer atas upah yang belum dilunasinya dan lain sebagainya.

Demikianlah ketentuan-ketentuan hukum tentang upah dan pengupahan dalam perusahaan, dalam menguraikan tentang pemutusan hubungan kerja dan tentang ganti kerugian kepada buruh akibat terjadinya kecelakaan, juga tentang buruh yang sakit, yang meninggal dan atau buruh wanita yang melahirkan dapat dikemukakan lebih jauh tentang pengaturan upah yang menjadi hak buruh.

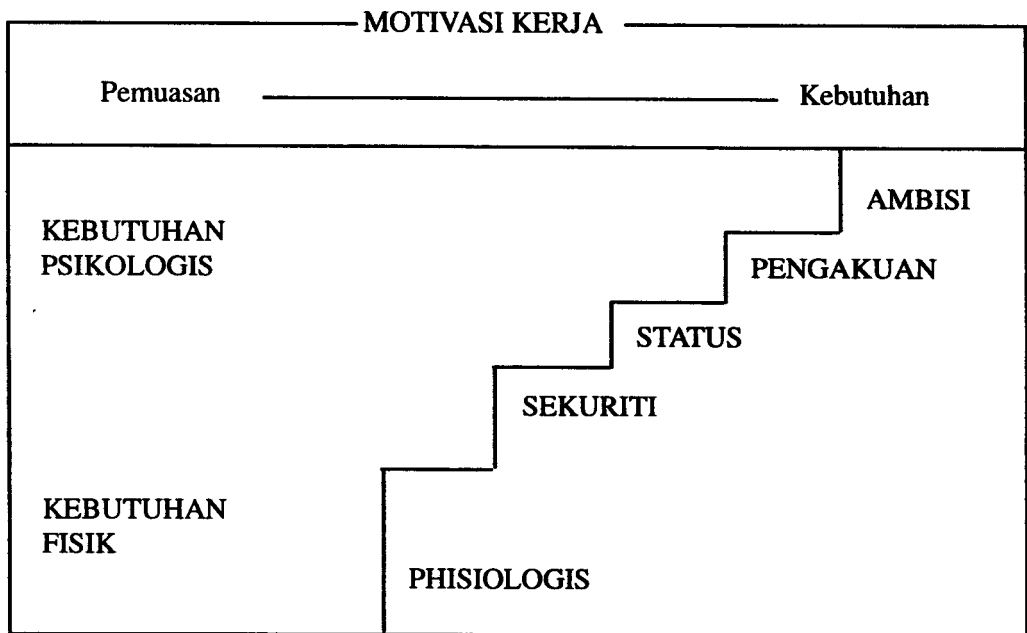
Yang terpenting dalam hal pengupahan ini hendaknya pihak pengusaha dan pihak buruh sama-sama merasa puas, pihak pengusaha merasa puas dengan mengeluarkan sejumlah besar permodalannya untuk upah buruh karena pihak buruh mengimbangnya dengan kegairahan kerja, kerajinan dan tanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga produk yang dihasilkan perusahaan makin meningkat kuantitas maupun kualitasnya, pihak buruh merasa puas karena pihak pengusaha memperhatikan nasib hidupnya yaitu berupa pemberian upah yang wajar.

Dalam lebih menjelaskan kalimat kami di atas, dapat pula kami kemukakan pendapat dari CHARLES BARBAGE dan ANDREW UZE dalam bukunya yang diterbitkan pada tahun 1835 yang berjudul "The Philosophy of Manufacturers" dan "On The Economy of Machinery and Manufacturers", yang walaupun buku tersebut diterbitkan pada tahun 1835 ternyata pandangan-pandangan kedua orang tersebut sangat cocok dengan keadaan di abad ke XX. Menurut BARBAGE dan ANDREW UZE sebagian doktrin-doktrin ADAM SMITH menyatakan :

- (a) Upah merupakan faktor motivasi utama yang melatar belakangi kegiatan kerja,
- (b) Keuntungan pihak pengusaha dan upah para pekerja dapat diputar guna

meningkatkan produktivitas.

Perpaduan dari keduanya biasa disebut sebagai *Mutuality of interest*, yang berarti bahwa kesejahteraan para pekerja dan pengusaha tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Menurut BARBAGE Cs seyogyanya para pekerja lebih mementingkan berproduksi demi keuntungan kedua belah pihak dari pada menentang pengusaha melalui gerakan buruh. Menurut ANDREW (pandangannya sendiri yang lebih jelas dari BARBAGE) dalam hal *social benefits* (keuntungan sosial) dalam organisasi kerja yang secara tidak langsung terkait dengan upah, yang menyinggung masalah kesehatan, moral sehat dan pengaruh pendidikan terhadap pekerja operatif, bahwa yang mencerminkan motivasi kerja yang penting ialah keuntungan sosial ditambah upah yang relatif berkecukupan.



GAMBAR : Tentang dampak positif dari diberikannya upah wajar bagi para buruh

Pendapat BARBAGE dan ANDREW UZE tersebut di atas perlu kita hayati karena pandangan-pandangannya itu memadukan kesejahteraan buruh yang tidak bisa dipisahkan dari kesejahteraan pengusaha, yang artinya pihak pengusaha tidak perlu mengejar keuntungan sebesar-besarnya, melainkan suatu keuntungan yang wajar, yang

daripadanya sebagian digunakan untuk mengembangkan perusahaan dan sebagian lagi dinikmati oleh pengusaha dengan buruhnya dalam suatu kehidupan yang wajar sesuai tingkatan kerjanya masing-masing secara perimbangan yang seadil-adilnya, pengusaha merasa puas dan para buruhnya pun merasakan pula kepuasan dalam perolehannya.

Tentang metode upah (insentif) karena tidak pada tempatnya untuk dikemukakan dalam bab ini, maka akan kami kemukakan pada LEMBARAN PELENGKAP pada akhir buku ini.