

BAB IV

ANALISIS PELAKSANAAN JAM KERJA KARYAWAN DI TB. SEDERHANA DI DESA GUNTUR KECAMATAN GUNTUR KABUPATEN DEMAK

A. Analisis Terhadap Pelaksanaan Jam Kerja Karyawan di TB. Sederhana di Desa Guntur Kecamatan Guntur Kabupaten Demak

Sebelum penulis menganalisis lebih jauh mengenai pelaksanaan jam kerja Karyawan di TB. Sederhana di Desa Guntur Kecamatan Guntur Kabupaten Demak, ada baiknya kita lihat kembali duduk permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini, yaitu mengenai bagaimana sistem waktu kerja, bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja.

Seperti dijelaskan sebelumnya, bahwa Waktu kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan atau malam hari. Mengenai waktu kerja diatur dalam pasal 77 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu:¹

1. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
2. Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

¹ Lihat undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hlm. 344

- c. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- d. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan keputusan Menteri.

1. Waktu Kerja Lembur

Mengenai waktu kerja lembur diatur dalam pasal 78 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu:²

- 1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. Ada persetujuan pekerja atau 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.
- 2. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- 3. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- 4. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan keputusan Menteri.

2. Waktu Istirahat

² *Ibid, hlm. 345*

Mengenai waktu istirahat diatur dalam pasal 79-85 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu:

Pasal 79

1. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh.
2. Waktu istirahat dan cuti sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) meliputi:³
 - a. Istirahat antar jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja
 - b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (hari) kerja dalam 1 (satu) minggu
 - c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja atau buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus dan
 - d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja atau buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja atau buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunan dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.
3. Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
4. Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja atau buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.
5. Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan keputusan menteri.

Pasal 80

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja atau buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.⁴

Pasal 81

³ *Ibid*

⁴ *Ibid*, hlm. 346

1. Pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
2. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 82

1. Pekerja atau buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
2. Pekerja atau buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 83

Pekerja atau buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Pasal 84

Setiap pekerja atau buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, pasal 80, dan pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

Pasal 85

1. Pekerja atau buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
2. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja atau buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
4. Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan menteri.

Sebelum waktu kerja di mulai terlebih dahulu pekerja atau karyawan membuat perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis.⁵ Adapun pengertian dari perjanjian kerja adalah perjanjian kerja menurut KUHPerdato

⁵ Subekti, Tjitrosudibio, *KUHPerdato*, Jakarta : PT. Pradya Paramita, 1995, hlm. 391

adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Perjanjian kerja menurut undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Pengertian perjanjian kerja menurut Imam Soepomo adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUHperdata seperti di atas tampak bahwa ciri khas perjanjian adalah di bawah perintah pihak lain, di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan. Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah pekerja yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sifatnya lebih umum. Dikatakan lebih

umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁶

Pengertian perjanjian kerja berdasarkan undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ini tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis, demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur dalam undang-undang No. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan.

Dalam penjelasan di atas sudah sangat jelas mengenai waktu kerja dan perjanjian kerja, dalam suatu hubungan kerja hendaknya adanya suatu perjanjian kerja dimana perjanjian kerja tersebut mengikat kedua belah pihak, apabila suatu saat terjadi perselisihan atau hal-hal yang tidak diharapkan setidaknya ada bukti perjanjian yang mereka buat.

Dalam suatu hubungan kerja diperlukan adanya suatu kepercayaan satu sama yang lain jika suatu kepercayaan itu disepelkan maka pihak yang satu merasa di kecewakan karena suatu kepercayaan yang dijunjung malah disepelkan dan di sini yang merasa di kewakan adalah para pekerja karena pada awal untuk memulai pekerjaan sudah ada kesepakatan kedua belah pihak dalam suatu hubungan kerja.

Di dalam perjanjian kerja yang tidak tertulis di TB. Sederhana di Desa Guntur Kecamatan Guntur Kabupaten Demak, pekerja berada di pihak yang lemah, sedangkan pengusaha memiliki wewenang untuk memerintah. Akibatnya, seluruh kegiatan yang berada di lingkungan perusahaan atau toko,

⁶ Undang-undang Ketenagakerjaan, *Op. Cit*, hlm. 318

pengusahalah yang menentukan. Terutama mengenai jam kerja karyawan, Oleh Karena itu, dengan adanya peraturan perundang-undangan dapat membantu menuntaskan masalah yang ada saat ini.

Dengan adanya perjanjian kerja yang tidak tertulis pekerja atau karyawan benar-benar merasa di rugikan yang seharusnya pulang jam 4 bahkan melebihi batas waktu yang ditetapkan oleh peraturan perundangan yang berlaku saat ini. Dengan demikian, pelaksanaan jam kerja karyawan di TB. Sederhana di Desa Guntur Kecamatan Guntur Kabupaten Demak belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

B. Analisis Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Jam Kerja Karyawan di TB. Sederhana di Desa Guntur Kecamatan Guntur Kabupaten Demak

Mengenai jam kerja karyawan yang ada di TB. Sederhana di Desa Guntur Kecamatan Guntur Kabupaten Demak yaitu mulai kerja jam 7 pagi dan pulanginya tidak teratur paling cepat jam 5 sore dan paling lama jam setengah 7 malam.⁷ Sesuai dengan perjanjian yang tidak tertulis menyatakan berangkat jam 8 pagi dan pulang habis asar atau tepatnya jam 4 sore. Hal sesuai dengan firman Allah yang berbunyi:⁸

قَالَ لَقَدْ ظَلَمَكَ بِسُؤَالِ نَعَجْتِكَ إِلَىٰ نَعَاجِهِ^ط وَإِنَّ كَثِيرًا مِّنَ الْخُلَطَاءِ لَيَبْغِي بَعْضُهُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَقَلِيلٌ مَّا هُمْ^ط وَظَنَّ دَاوُدُ أَنَّمَا فَتَنَّهٗ فَأَسْتَغْفَرَ

رَبَّهُ وَخَرَّ رَاكِعًا وَأَنَابَ ﴿٢٤﴾

⁷ Wawancara dengan karyawan di TB. Sederhana, Bapak Dwi pada hari sabtu tanggal 01 November 2014

⁸ Departemen Agama, *Ibid*, hal. 363

Artinya: Daud berkata: "Sesungguhnya Dia telah berbuat zalim kepadamu dengan meminta kambingmu itu untuk ditambahkan kepada kambingnya. dan Sesungguhnya kebanyakan dari orang-orang yang berserikat itu sebahagian mereka berbuat zalim kepada sebahagian yang lain, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh; dan Amat sedikitlah mereka ini". dan Daud mengetahui bahwa Kami mengujinya; Maka ia meminta ampun kepada Tuhannya lalu menyangkur sujud dan bertaubat. (QS.Shaad (38): 24).

Dalam ayat di atas sudah jelas bahwa salah satu pihak berbuat zalim kepada yang lainnya dan di sini yang merasa dirugikan atau dizalimi adalah para karyawannya.

Dalam sistem jam kerja karyawan di TB. Sederhana di Desa Guntur Kecamatan Guntur Kabupaten Demak yaitu 6 hari kerja dalam seminggu, yaitu hari senin-hari sabtu tetapi jika pengusaha membutuhkan tenaga pekerja para pekerja disuruh berangkat bekerja pada hari minggu dan mendapatkan upah seperti pada hari-hari kerja biasanya.

Seperti pada kesepakatan awal para pihak dalam hubungan kerja disini pengusaha dan pekerja menyepakati bahwasannya berangkat kerja jam 7 pagi dan pulang jam 4 sore atau ba'da ashar, pada kesepakatan awal tersebut kedua belah pihak dalam hubungan kerja secara tidak langsung sudah terikat oleh perjanjian antara kedua belah pihak tersebut, tetapi pada kenyataannya berangkat jam 7 pagi dan pulang paling cepat jam 5 sore, dan disitu sudah jelas bahwa kesepakatan awal pun sudah disepelekan.

Islam mengajarkan kepada pemeluknya agar bertindak sebaik mungkin dalam setiap amal perbuatan dan hendaknya kita menjadi manusia yang dapat berguna bagi orang lain, karena sebaik-baik manusia adalah yang paling banyak manfaatnya bagi manusia yang lain.

Agama Islam mengatur sedemikian rupa terhadap tatanan hidup pemeluknya, bahkan tidak hanya itu, Islam adalah sebagai agama yang rahmatal lil 'alamin. Islam memberi penerangan kepada sesama manusia tanpa pandang bulu, apakah ia tua atau muda, dari penjuru dunia manapun, bahkan ia dilahirkan dalam komunitas yang menolak Islam sekalipun, Islam tetap sebagai agama yang memberi rahmat kepada sekalian alam. Namun hanya orang yang mau beriman dan berserah diri kepada-Nyalah yang akan selamat kelak di hari kiamat.

Di dunia ini Islam memberikan ruang gerak yang sama dalam hal bermu'malah dan tidak memaksakan kepada siapapun untuk mengadopsi hukum Islam, artinya dalam bermu'malah orang bebas memilih cara apa saja asal tidak melanggar hak orang lain, akan tetapi umat Islam harus bisa mengadopsi dan membedakan tatanan hukum yang bersumber dari Al- Qur'an dan Hadits karena pada hakikatnya, hanya orang yang bersih hatinya dan mau merefleksi diri (*muhasabah*) bisa menerima Islam dengan utuh meski ia tidak mau masuk Islam.

Dalam hal mu'malah Islam memberikan anjuran bahkan perintah untuk berbuat adil dan memenuhi janji (aqad) kepada siapapun termasuk kepada non muslim sepanjang janji tersebut tidak melanggar ketentuan agama. Allah berfirman dalam surat Al-Maidah ayat 1.⁹

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ^ج

⁹ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2000, hlm. 84

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu (QS. Maidah (5): ayat 1)

Ayat tersebut di atas menyiratkan kepada kita untuk memnuhi akad dalam arti perjanjian yang mencakup janji prasetia hamba kepada Allah dan perjanjian yang dibuat oleh manusia dalam pergaulan sesamanya, bukan saja orang yang seiman saja, akan tetapi kepada siapa saja yang kita pernah melakukan akad kepadanya termasuk janji kepada non muslim, selama janji itu tidak melanggar ketentuan agama.

Mengenai sistem Pengupahan di TB. Sederhana di Desa Guntur Kecamatan Guntur Kabupaten Demak, bahwa pengertian dari upah adalah hak pekerja sebagai suatu imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Mengenai tentang pengupahan di atur dalam pasal 88 s/d 97 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu:¹⁰

Pasal 88

1. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
 - a. Upah minimum
 - b. Upah kerja lembur
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya

¹⁰ Lihat undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hlm. 348

- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
 - g. Denda dan potongan upah
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
 - j. Upah untuk pembayaran pesangon, dan
 - k. Upah untuk pajak penghasilan
4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi

Pasal 89

1. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas
 - a. Upah minimum berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten kota
 - b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten
2. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian hidup layak
3. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan propinsi dan atau Bupati atau Walikota
4. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan menteri¹¹

Pasal 90

1. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89
2. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 dapat dilakukan penangguhan
3. Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan menteri

Pasal 91

1. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja atau buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku¹²

Pasal 92

¹¹ *Ibid*, hlm. 349

¹² *Op. Cit*, hlm. 350

1. Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi
2. Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas
3. Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan keputusan menteri

Pasal 93

1. Upah tidak dibayar apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaan
2. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
 - a. Pekerja atau buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
 - b. Pekerja atau buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
 - c. Pekerja atau buruh tidak masuk bekerja karena pekerja atau buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia
 - d. Pekerja atau buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara
 - e. Pekerja atau buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
 - f. Pekerja atau buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha
 - g. Pekerja atau buruh melaksanakan hak istirahahat
 - h. Pekerja atau buruh melaksanakan tugas serikat pekerjaatas persetujuan pengusaha
 - i. Pekerja atau buruh melaksanakan tugas pendidikan di perusahaan
3. Upah yang dibayarkan kepada pekerja atau buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut:¹³
 - a. Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus persen) dari upah
 - b. Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima) dari upah
 - c. Untuk 4 (empat) bulam ketiga, dibayar 50% (lima puluh) dari upah
 - d. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha
4. Upah yang dibayarkan kepada pekerja atau buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf b sebagai berikut:
 - a. Pekerja atau buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari
 - b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
 - c. Mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
 - d. Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari

¹³ Undang-undang keteanagakerjaan, *Loc. Cit*, hlm. 351

- e. Istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
 - f. Suami atau istri, orang tua atau mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari, dan
 - g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari
5. Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

Pasal 94

dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.¹⁴

Pasal 95

1. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja atau buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda
2. Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upa, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja atau buruh
3. Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan atau pekerja, dalam pembayaran upah
4. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja atau buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya

Pasal 96

Tuntutan pembayaran upah pekerja atau buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak

Pasal 97

Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan peraturan pemerintah

Tujuan buruh melakukan pekerjaan adalah untuk mendapat penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama keluarganya, yaitu

¹⁴ Undang-undang keteanagakerjaan, *Ibid*, hlm.352

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama ia melakukan memang ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama keluarganya. Sebaliknya bila buruh tidak melakukan pekerjaan, pada dasarnya ia juga tidak mendapat penghasilan.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah, ditegaskan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang di tetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Memberi batasan mengenai upah atau gaji karyawan adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat "*financial*" dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan.

Upah atau gaji tersebut bagi setiap karyawan yang menerimanya merupakan faktor atau berfungsi sebagai jaminan kelangsungan bagi kehidupannya. Sedangkan bagi perusahaan, upah atau gaji yang teartur dan layak diberikan kepada karyawan, berfungsi pula sebagai jaminan kelangsungan produksi bagi perusahaan. Adanya produksi karena adanya sumber daya manusia (karyawan) yang berhasil menangani proses produksi tersebut. Disinilah letak pentingnya bagaimana menentukan besarnya upah

ataupun gaji sedemikian rupa sehingga karyawan merasa puas dan perusahaan pun tidak rugi atau dirugikan.

Di lihat dari sudut nilainya, upah dapat dibedakan upah berupa uang dan upah berupa barang. Dalam pasal 12 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 tahun 1981 ditegaskan bahwa pada dasarnya upah diberikan dalam bentuk uang dan sebagian dari upah dapat diberikan dalam bentuk lain.

Menurut cara menetapkan upah, dapat dibedakan sistem upah sebagai berikut:¹⁵

1) Sistem upah jangka waktu

Menurut sistem pengupahan ini, upah ditetapkan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan, untuk tiap jam diberi upah jam-jaman, untuk bekerja sehari diberi upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan dalam sistem ini buruh menerima upah yang tetap, dengan demikian diharapkan buruh akan bekerja dengan baik. Namun cara ini tidak mendorong pekerja untuk bekerja dengan giat.

2) Sistem upah potongan

Sistem upah potongan ini seringkali dipergunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu, di mana atau bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan. Upah hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat diukur

¹⁵ Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Indeks, 2010, hlm. 76

menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya, dari apa yang dikerjakan. Sistem ini tidak dapat dipergunakan di semua perusahaan.¹⁶

Untuk menampung keburukan sistem upah ini, adakalanya sistem upah potongan digabungkan dengan sistem upah jangka waktu menjadi upah potongan dengan upah minimum.

3) Sistem upah permufakatan

Sistem pengupahan ini pada dasarnya upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pembuatan jalan. Sistem pengupahan ini sangat mirip dengan pemborongan.

4) Sistem skala upah berubah

Pada sistem skala upah berubah terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang harga barang hasilnya untuk sebagian besar atau seluruhnya tergantung dari harga pasaran di luar negeri. Cara ini menyulitkan apabila harga barang turun sehingga mengakibatkan penurunan upah.

5) Upah yang naik turun

Menurut naik turunnya angka indeks biaya penghidupan (upah indeks). Naik turunnya upah tidak mempengaruhi nilai riil dari upah.

6) Sistem pembagian keuntungan

¹⁶ *Ibid*, hlm. 76

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

Mengenai upah ini, ada beberapa teori pengupahan, yaitu:¹⁷

- a. Teori upah hukum alam. Menurut teori ini upah ditetapkan atas dasar biaya yang diperlukan untuk memelihara atau memulihkan tenaga buruh yang telah dipakai untuk melakukan sesuatu pekerjaan itu, agar dapat terus dipergunakan dalam proses produksi
- b. Teori upah hukum besi. Dinamakan teori upah hukum besi teori ini menyebutkan dimana untuk buruh senantiasa batas keharusan hidup dan untuk majikan selalu apa yang melebihinya
- c. Teori persediaan upah atau teori dana upah. Dalam suatu masyarakat untuk pembayaran upah sudah tersedia suatu jumlah tertentu. Dana upah ini merupakan sebagian dari biaya produksi dari masyarakat itu, yang dimaksudkan untuk pembayaran upah. Dana upah itu adalah suatu uang muka dari pihak majikan. Jika dana upah tertentu dibagi jumlah buruh maka terdapat upah rata-rata bagi seorang buruh. Upah rata-rata hanya akan naik apabila persediaan upah naik. Atau bila jumlah buruh menurun. Teori ini berpendirian seolah-olah dana upah itu telah ada sebagai dana sebelum upah itu dibayarkan namun, sebenarnya jumlah upah itu adalah jumlah upah yang telah dibayarkan

¹⁷ Suratman, Op. Cit, hlm. 77

- d. Teori upah etika golongan agama yang sangat memperhatikan nasib buruh, menghendaki supaya soal upah itu ditinjau dari sudut etika, yaitu bahwa upah itu harus menjamin penghidupan yang baik bagi buruh dan keluarganya. Penetapan upah ini didasarkan pada jumlah anggota keluarga dari buruh
- e. Teori upah sosial, teori upah sosial ini tidak didasarkan atas produktivitas suatu pekerjaan, tetapi semata-mata didasarkan atas kebutuhan buruh. Semua buruh harus menghasilkan sesuai dengan kecakapan masing-masing dan akan menerima upah sesuai dengan kebutuhannya.

Cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan upah dan gaji antara lain sebagai berikut:¹⁸

- a. Upah menurut prestasi kerja. pengupahan dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan karyawan yang bersangkutan. Artinya besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila dapat diukur secara kuantitatif. Cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dan menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan kemampuan tinggi. Namun tidak favorit bagi karyawan yang bekerja lambat atau karyawan yang sudah lanjut usia. Cara ini disebut pula sistem upah menurut banyaknya produksi atau upah potongan.

¹⁸ Suratman, *Loc. Cit*, hlm. 78

- b. Upah menurut lama kerja. cara ini sering disebut sistem upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungan dapat menggunakan perjam, perhari, perminggu, ataupun perbulan. Umumnya cara ini diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja.
- c. Upah menurut senioritas. Cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu perusahaan. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior menunjukkan pada kesetiaan yang tinggi pada perusahaan di mana ia bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada perusahaan dan semakin mantap dan tenang dalam perusahaan. Namun, cara pengupahan ini memiliki kelemahan, yaitu belum tentu yang senior memiliki kemampuan yang tinggi dan menonjol. Hal ini dapat menimbulkan konflik bagi karyawan yang muda dan memiliki kemampuan yang energik.
- d. Upah menurut kebutuhan. Upah pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan, namun juga tidak berkekurangan. Hal seperti ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan.

Dari uraian-uraian di atas tidak dapat dipungkiri lagi bahwa seorang bekerja adalah untuk mendapatkan upah, oleh karena itu upah memegang

peranan penting bagi kehidupan pekerjanya, dan di TB. Sederhana di Desa Guntur Kecamatan Guntur Kabupaten Demak ini sistem pengupahan yang dijalankan adalah sistem upah harian atau sistem upah jangka dan pekerja memperoleh upah sebesar Rp. 65. 000,00 perhari dan dibayarkan dalam 1 (satu) minggu sekali.¹⁹

kemudian jika pekerja atau buruh tidak berangkat kerja maka pekerja tersebut sama sekali tidak dibayar, upah hanya di hitung ketika pekerja berangkat kerja, dan jika ada kelebihan waktu pun pekerja sama sekali tidak mendapat upah kerja lembur atau tambahan upah sebagai ganti kerugian waktu yang harusnya pulang lebih awal, harus menyelesaikan tugas dari pengusaha. Yang harusnya dapat upah lebih nyatanya tidak, Dengan adanya kelebihan jam kerja ini karyawan ini benar-benar merasa dirugikan oleh pihak pengusaha dan kebanyakan dari pekerja yang tidak betah terhadap jam kerjanya yang terlalu lama, para pekerja banyak yang memilih keluar dari pekerjaanya.

Kemudian dalam hal kesejahteraan bagi pekerja dalam hubungan kerja atau di luar hubungan kerja wajib diberikan dan diperhatikan oleh pengusaha dalam rangka memberikan perlindungan dan memberikan rasa aman serta kenyamanan bekerja bagi pekerja. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi tenaga kerja. Namun perlu juga diperhatikan oleh pengusaha bahwa kesejahteraan sosial tidak hanya berlaku bagi pekerja saja, melainkan berlaku juga bagi keluarga pekerja dalam rangka meningkatkan kesejahteraan

¹⁹ Wawancara dengan pengelola TB. Sederhana, Bapak Taufik Hidayat pada hari sabtu tanggal 01 November 2014

masyarakat dalam arti luas, yang harus tetap terpelihara termasuk pada saat tenaga kerja kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya resiko-resiko sosial seperti kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia dan hari tua. Jika dilihat dalam hukum Islam, kesejahteraan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja adalah salah satu bentuk kewaspadaan terhadap segala resiko yang mungkin dapat menimpa tenaga kerja setiap saat. Dalam hal ini ada sebuah hadits yang terkait, yaitu hadits tentang menghindari resiko.

عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْقَلُهَا أَوْ أَنْوَأُهَا؟ قَالَ: أَعْقَلُهَا أَوْ تَوَأُّ (رواه الترمذي)

"Artinya : Dari Anas bin Malik r.a., bertanya seseorang kepada Rasulullah tentang (untanya) : Apa (unta) ini saya ikat saja atau langsung saya bertaawakal pada Allah? " Bersabda Rasulullah : pertama ikatlah itu, kemudian bertawakallah pada Allah" (HR Turmudzi)²⁰

Hadits riwayat turmudzi di atas, merupakan salah satu tuntunan Rasulullah agar selalu bersiap waspada terhadap kerugian atau musibah yang akan terjadi, bukannya langsung menyerahkan segalanya atau tawakal kepada Allah SWT. Hadits di atas secara implisit mengandung nilai agar kita selalu menghindar dari resiko yang membawa kerugian bagi diri kita, baik berbentuk kerugian materi atau kerugian yang berkaitan langsung dengan diri manusia atau jiwa.

Dengan demikian sistem pengupahan yang ada di TB. Sederhana belum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang harusnya mendapat tambahan upah atau upah kerja lembur tapi kenyataannya tidak mendapatkan upah tambahan.

²⁰ Sunan at-Turmudzi, *Kitab Al Sifat Al Qiyamah Wa Ar Rakaik Al Wara*, Bab 60 No. 2517, hlm. 668.

Dalam peraturan perundang-undangan No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah disebutkan bahwa mengenai waktu kerja yaitu Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- c. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- d. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan keputusan Menteri.

Dari uraian-uraian di atas sudah jelas bahwa pelaksanaan jam kerja karyawan yang ada di TB. Sederhana di Desa Guntur Kecamatan Guntur Kabupaten Demak waktu kerjanya melebihi jam kerja yang telah ditentukan atau diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, sistem kerja di TB. Sederhana di Desa Guntur Kecamatan Guntur Kabupaten Demak ini waktu kerjanya adalah 6 hari kerja dalam satu minggu dan apabila pengusaha menghendaki pekerja untuk berangkat pada hari minggu maka para pekerja berangkat dan kadangkala pekerja tidak berangkat diakibatkan karena mau istirahat setelah bekerja 6 hari dalam satu minggu, dan disini pekerja berangkat jam 7 pagi harusnya pulang jam 3 sore, tapi kenyataannya melebihi apa yang di atur dalam undang-undang ketenagakerja dan kesepakatan awal kedua belah pihak dalam hubungan kerja, dan kelebihan jam kerjanya pun tidak dibayar

sebagai upah kerja lembur, sedangkan dalam peraturan perundang-undangan telah menetapkan tentang waktu kerja lembur. Dengan demikian pelaksanaan jam kerja karyawan di TB. Sederhana ini belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini.