

**PEMBAHARUAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DALAM SISTEM
PENGUPAHAN BERDASARKAN PRESTASI PEKERJA: SEBUAH
KONKRETISASI DARI RADBRUCH FORMULA
*REFORMULATION OF LABOR LAW IN THE WAGE SYSTEM BASED ON
EMPLOYEE PERFORMANCE: A CONCRETIZATION OF THE
RADBRUCH FORMULA***

Fitria Puspita Rachmandita

Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang

Korespondensi Penulis : pipitfitriaapr@yahoo.co.id

Citation Structure Recommendation :

Rachmandita, Fitria Puspita. *Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan dalam Sistem Pengupahan Berdasarkan Prestasi Pekerja: Sebuah Konkretisasi dari Radbruch Formula*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.2. No.5 (Mei 2021).

ABSTRAK

Di jaman yang sedang berkembang ini uang merupakan salah satu hal yang sangat penting. Oleh sebab itu banyak terjadi perselisihan antar pekerja dengan pengusaha. Maka adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan salah satu cara pemerintah untuk mengurangi permasalahan Ketenagakerjaan contohnya permasalahan dalam pengupahan. Upah Minimum dan Upah Kerja Lembur yaitu upah pokok dan tunjangan tetap masih menjadi perselisihan dalam pengupahan karena masyarakat Indonesia menganggap bahwa perhitungan Upah Minimum baik itu Regional maupun Provinsi kurang sesuai. Maka perlu adanya reformulasi seperti dengan penambahan upah sesuai dengan prestasi yang dilakukan oleh tiap masing-masing pekerjanya agar tercipta suatu keadilan dalam masyarakat.

Kata Kunci: Keadilan, Pengupahan, Prestasi Pekerja, Sistem Pengupahan

ABSTRACT

In this developing era, money is one of the most important things. Therefore, there are many disputes between employees and employers. So the existence of an Employment Act is one way for the government to reduce Employment Problems, for example, problems in wages. Minimum Wages and Overtime Wages as a basic wage and allowances are still a dispute in wages because the Indonesian people consider that the calculation of the Minimum Wage, both Regional and Provincial is not appropriate. So there is a need for new reformulations such as increasing wages according to the achievements made by each employee so that created justice in society.

Keywords: Justice, Wage, Employee-Performance, Wage System

A. PENDAHULUAN

Upah merupakan suatu penerimaan yang diterima sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan atas suatu pekerjaan yang mana imbalan tersebut berbentuk uang. Singkatnya, upah ini sendiri merupakan hak yang wajib untuk didapatkan atas pekerjaan yang sudah dilakukan dan imbalan tersebut berasal dari adanya suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau suatu peraturan.¹ Perkembangan perekonomian yang ada di Indonesia juga akan terus berkembang sesuai dengan peningkatan produksinya agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Meningkatnya sumber daya manusia juga menghasilkan beberapa karyawan yang berprestasi dan profesional sehingga dapat meningkatkan kualitas dari suatu perusahaan tersebut.² Apabila diperhatikan jika upah yang didapatkan oleh para karyawan ini adalah upah pokok ditambah dengan upah bonus prestasi yang tinggi, maka para karyawan tersebut juga akan semakin giat dalam pekerjaannya serta mereka akan senantiasa meningkatkan prestasi kerjanya dan akan berdampak untuk kemajuan perusahaannya.

Dalam dunia perindustrian ternyata memiliki banyak permasalahan yang timbul antara para pekerja dan pengusaha/pemberi kerja. Hubungan yang terjadi antar kedua belah pihak tersebut juga tidak sederhana ketika pekerjaan para pekerja tersebut telah selesai. Hubungan antar pekerja dan pengusaha tersebut dapat dikatakan selesai ketika pihak pengusaha atau pemberi kerja ini telah memberikan imbalan sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati dalam kontrak, maka akan terselesaikan pula permasalahan atau hubungan antar pihak pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang ada dalam dunia ketenagakerjaan. Namun, situasi dan kondisi dalam ketenagakerjaan memiliki dinamika yang sangat kompleks. Contohnya adalah banyaknya sumber daya manusia namun sulitnya penawaran pekerjaan yang ada. Kemudian terdapat permasalahan lain berupa ketidakseimbangan pertumbuhan angkatan kerja tiap tahunnya serta rendahnya kualitas kerja di mana semakin bertambahnya tahun terdapat pula penurunan kualitas yang ada tiap angkatan kerjanya.

¹ Thamrin S., *Peran Dewan Pengupahan terhadap Penetapan Upah Minum*, UIR Law Review, Vol.1, No.1 (April 2017), p.2.

² Hendra Mokodompis, *Pengaruh Kualitas Sumber Data Manusia Aparatur terhadap Peningkatan Kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bolaang Mangondow Utara*, Skripsi, Universitas Sam Ratulangi, Manado, 2014, p.8-9.

Hal-hal tersebut berhubungan erat dengan isu pengupahan dan menjadi permasalahan yang utama dalam bidang ketenagakerjaan.³ Karena para pengusaha akan berusaha untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya dari hasil yang telah dikerjakan oleh pekerjanya, namun sebaliknya setiap pekerja memiliki hak berharap untuk mendapatkan upah yang sangat besar sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dikerjakannya⁴. Menurut Manullang beliau menjelaskan bahwa penentuan upah harus memiliki daya untuk memacu para pekerja ini untuk terus menggunakan tenaga serta pikirannya semaksimal mungkin,⁵ sehingga upah bonus yang diberikan oleh perusahaan ini akan selalu berhubungan dengan prestasi yang telah mereka dapatkan.

Secara normatif, pemerintahan perlu untuk memastikan bahwa peraturan perundang-undangan yang telah mereka tetapkan terkait pengupahan ini sudah terlaksana dengan benar, baik itu mengenai standar minimum pengupahan, sanksi pidana bagi pengusaha yang abai terhadap regulasi mengenai permasalahan pengupahan dan perlindungan upah tersebut, dan sebagainya. Hal ini disebabkan, karena pada prinsipnya pemerintah membuat adanya suatu peraturan perundang-undangan tersebut bertujuan untuk melindungi para pekerjanya dari tindakan kesewenang-wenangan para pemberi upah ini.

Oleh sebab itu maka perlu adanya reformulasi dalam sistem pengupahan sebagaimana tertera dalam suatu peraturan khusus dan reformulasi tersebut berupa sistem pengupahan bagi para pekerja yang mana menambahkan upah dengan berdasarkan pada prestasi yang dimiliki oleh masing-masing pekerjanya sehingga sistem pengupahan tersebut juga dapat menjamin kepastian hukum bagi para pekerjanya. Sistem pengupahan dengan berdasarkan pada tingkat prestasi yang dimiliki oleh para pekerjanya juga memiliki berbagai keuntungan yaitu untuk meningkatkan produktivitas para pekerja tersebut serta membantu meningkatkan bahkan mempertahankan prestasi para karyawan yang akan berdampak pada kualitas perusahaan.

³ Maimin Sholeh, *Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah: Teori Serta Beberapa Potretnya di Indonesia*, Jurnal Ekonomi dan Pendidikan, Vol.4, No.1, (April 2017), p.72-74.

⁴ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung*, Penerbit Forum Sahabat, Jakarta, 2008, p.57.

⁵ Manullang M., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2013, p.123.

Menurut Buchari Alma yang menjelaskan bahwa gaji dan upah yang didapatkan oleh para karyawan tersebut memiliki fungsi untuk memenuhi kebutuhannya baik itu membeli barang yang diinginkannya atau membeli jasa untuk memenuhi kebutuhannya.⁶ Tidak hanya itu, namun gaji dan upah ini juga dapat menjadi alat atau tolak ukur pendorong para pekerja untuk lebih giat dan efektif dalam menjalankan pekerjaannya. Maka bila terdapat sistem pengupahan dengan berdasarkan pada prestasi yang dimiliki para pekerja ini juga akan semakin meningkatkan semangat serta membuat para karyawan ini akan loyal terhadap perusahaannya sehingga tidak akan berpindah ke perusahaan lainnya.

Berdasarkan uraian diatas rumusan masalah yang terdapat dalam tulisan ini meliputi: “Apa saja permasalahan-permasalahan yang timbul dalam bidang ketenagakerjaan khususnya pada pengupahan?” dan “Apakah sistem pengupahan berdasarkan pada prestasi dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat?”

B. PEMBAHASAN

1. Permasalahan-Permasalahan dalam Ketenagakerjaan Khususnya pada Bagian Pengupahan

Kesejahteraan serta kelayakan upah para buruh atau pekerja masih menjadi sorotan di Indonesia, di mana hal tersebut juga merupakan tuntutan terpenting para buruh/pekerja ini. Setiap manusia pasti memiliki keinginan untuk dapat hidup dan bekerja secara layak serta sejahtera dalam memenuhi kebutuhannya. Penghidupan yang layak tersebut akan didapatkan oleh masyarakat apabila mereka mampu untuk bekerja dan motivasi seseorang mencari kerja dan bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan (uang).⁷ Oleh sebab itu hubungan antara pekerja dengan pengusaha sangatlah dekat dan berhubungan antar satu sama lain khususnya pada bidang pengupahan, karena kedua belah pihak yaitu pekerja/buruh maupun pengusaha/pemberi upah juga sama-sama memiliki sudut pandang tersendiri terkait pengupahan maka sering terjadi permasalahan yang terus timbul dan menjadi perdebatan.

⁶ Buchari Alma, *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2009, p.204.

⁷ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1980, p.5.

Contohnya adalah permasalahan penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang masih dirasa kurang layak bagi para pekerjanya. Kemudian masalah yang sering terjadi yaitu adanya majikan yang tidak menerapkan ketentuan-ketentuan pengupahan baik dengan tidak membayar pekerja sesuai UMP seperti kasus Tjioe Christine Chandra yang membayar pekerjanya dibawah UMP.⁸ Tidak hanya itu saja namun juga terjadi masalah pengupahan lainnya seperti majikan tidak membayarkan Tunjangan Hari Raya, tidak membayar upah lembur sesuai ketentuan, tidak memberikan bonus/apresiasi kepada pekerjanya, dan lain sebagainya.⁹ Selain itu juga akan menimbulkan konflik antar para pekerja dengan para pengusaha, dimana hal tersebut telah dibuktikan dengan semakin banyaknya unjuk rasa/demonstrasi di berbagai daerah yang ada di Indonesia.¹⁰ Karena masih banyak yang merasa bahwa kelayakan upah yang didapatkan tidak sesuai dengan yang telah mereka kerjakan, pengupahan sendiri juga merupakan masalah yang sangat krusial sehingga perlu adanya pemahaman yang lebih mendetail lagi. Oleh sebab itu dalam menangani penanganan sistem pengupahan ini memang memerlukan pemahaman dalam kinerja aspek secara komprehensif.¹¹

Motivasi utama seorang pekerja dalam suatu perusahaan adalah untuk mendapatkan upah seperti yang telah diperjanjikan. Namun, pengupahan juga menimbulkan permasalahan salah satunya adalah seorang pekerja yang mengeluh karena merasa telah menghasilkan pekerjaan yang melebihi standar yang telah diperjanjikan, namun seseorang tersebut mendapatkan upah yang sama dengan pekerja yang menghasilkan pekerjaan yang hanya memenuhi standar yang telah ditetapkan. Tentunya, seorang pekerja tersebut akan menuntut penghasilan yang lebih dari hasil kerjanya yaitu dengan bonus yang diberikan sehingga penghasilan pekerja tersebut akan bertambah. Kemudian timbullah suatu pertanyaan, lalu mengapa seseorang masih bekerja di tempat tersebut apabila mendapatkan upah yang tidak sesuai dengan perjanjian serta standar yang telah ditentukan?

⁸ Evy Savitri Gani, *Sistem Perlindungan Upah di Indonesia*, Tahkim, Vol.XI, No.1 (Juni 2015), p.128.

⁹ Hukum Online, *Tujuh Masalah Ketenagakerjaan di 2014 ini Layak Diwaspadai*, diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt54ace155d45b9/tujuh-masalah-ketenagakerjaan-di-2014-ini-layak-diwaspadai/>, diakses pada 1 April 2021, jam 09.18 WIB.

¹⁰ Ratri Virianita, *Partisipasi Buruh dalam Aksi Unjuk Rasa*, *Sodality: Jurnal Transdisiplin Sosiologi, Komunikasi, dan Ekologi Manusia*, Vol.02, No.03 (Desember 2008), p.321-336.

¹¹ Abdul Khakim, *Aspek Pengupahan*, Penerbit PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, p.9.

Alasan serta pertimbangan pekerja tersebut dapat dilihat dan ditelusuri dari kultur masyarakat yaitu mereka harus bekerja apapun jenis pekerjaannya untuk mendapatkan upah sebagai penghasilan keluarganya. Kemudian, mereka yang mendapatkan pekerjaan merasa bahwa lebih baik memiliki pekerjaan dibandingkan menjadi pengangguran. Tidak hanya itu saja, namun terdapat pula faktor lain penyebab masih banyak masyarakat yang menerima pengupahan yang tidak adil tersebut yaitu¹²:

- a. Banyaknya tenaga kerja yang ada di Indonesia, sehingga persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat;
- b. Jumlah lapangan kerja yang sedikit dan tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang ada;
- c. Masih banyak para pekerja khususnya serikat pekerja yang takut dengan pihak perusahaan, sehingga diam sewaktu rapat atau saat melakukan perundingan untuk membahas penentuan upah kerja dan tidak memperjuangkan aspirasi para pekerja yang menuntut kenaikan upah tersebut.

Paradigma pemberian upah di Indonesia disadari atau tidak lebih berkiblat pada kebiasaan Bangsa Barat yaitu dengan pengupahan dibayarkan selama sebulan sekali untuk karyawan, kemudian dibayarkan seminggu sekali atau bahkan perhari untuk buruh, dimana perbedaan gaji atau upah yang didapatkan terletak pada jenis karyawannya yaitu termasuk karyawan tetap atau tidak.¹³ Paradigma kritis atau *Critical Theory* merupakan suatu paradigma yang menggunakan alasan atau bukti ketidakadilan untuk selanjutnya dijadikan dasar dalam melakukan atau membuat konstruksi baru.¹⁴ Berdasarkan pada Paradigma Kritis atau *Critical Theory* dimana dapat dilihat dari masih banyaknya para pekerja yang merasa tidak adil saat menerima upahnya, yaitu dengan adanya para pekerja yang telah bekerja melebihi standar di antara karyawan lainnya mendapatkan gaji atau upah yang sama dengan pekerja lainnya.

¹² Lamijan dan Mohamas Tohari, *Rekonstruksi Pengaturan Pengupahan Bagi Pekerja Perusahaan Berbasis Nikai Keadilan*, Jurnal Kosmik Hukum, Vol.18, No.2 (Juni 2018), p.126-127.

¹³ Rustam Effendi, *Peran Dewan Pengupahan Dalam Prespektif Problematika Ketenagakerjaan*, Tesis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Banten, 2019, p.15.

¹⁴ Bambang Sugiharto I., *Postmodernisme Tantangan Bagi Filsafat*, Penerbit Kanisius, Yogyakarta, 1996, p.33.

Artinya, hal-hal seperti itu yang masih sering terjadi dan memunculkan rasa ketidakadilan dalam pengupahan karena kurang tegasnya kebijakan terkait pemberian upah bonus yang akan diterima akibat prestasi yang telah dicapai oleh pekerjanya sehingga perlu adanya konstruksi baru yaitu dengan melakukan pembayaran upah pokok serta upah bonus dengan sistem pembayaran berdasarkan pada prestasi pekerjanya. Jadi, para pekerja yang selalu giat bekerja tersebut akan mendapatkan imbalan sesuai dengan pekerjaannya. Dalam prakteknya ternyata masih banyak pengusaha yang melupakan kewajibannya tersebut. Ditambah para buruh yang masih takut dan mau tidak mau menerima hal tersebut karena keadaan yang mendesak serta para pekerja ini juga hanya sedikit yang mengetahui apa saja hak-hak yang seharusnya mereka miliki. Akibatnya, walau upah yang diberikan tidak sesuai, banyak di antara para pekerja yang tidak berani meninggalkan pekerjaannya dan semudah itu memutuskan untuk pindah ke pekerjaan lain.

Dalam pandangan paradigma kritis, realitas yang juga tidak berada dalam keharmonisan¹⁵ atau bahkan sedang berada dalam situasi konflik dan menjadi pergulatan sosial¹⁶, dimana seperti yang kita ketahui bahwa upah ini sendiri masih menjadi permasalahan yang serius dalam masyarakat serta menimbulkan banyaknya konflik yang ada dalam bidang ketenagakerjaan ini. Standar dalam kelayakan pengupahan juga tidak berdasarkan pada seberapa besar jumlah upah yang diberikan, namun dilihat juga dari sistem pengupahan yang berlaku. Contohnya adalah adanya peraturan mengenai pembayaran tepat waktu, bentuk atau komponen upah.¹⁷ Kewajiban untuk membayarkan upah pekerjanya tidak serta merta hanya berdasarkan pada UMR saja, namun ada pula pendapatan non upah seperti fasilitas, bonus serta THR.¹⁸ Dimana pengertian upah yang layak ini dapat ditinjau lebih lanjut lagi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga dalam keadaan seperti ini menurut penulis berpendapat perlu adanya pengaturan yang lebih tegas terkait sistem pengupahan berdasarkan pada prestasi yang dimiliki oleh masing-masing pekerjanya.

¹⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Penerbit Kencana, Jakarta, 2005, p.22.

¹⁶ Lili Rasjidi, *Filsafat Hukum Apakah Hukum Itu*, Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung, 1991, p.51.

¹⁷ Djumadi, *Hukum Perburuan Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, p.1-2.

¹⁸ Pasal 3 huruf a, b dan c Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor: SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah.

2. Reformulasi Sistem Pengupahan Berdasarkan Prestasi yang dapat Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja

a. Bonus upah kerja terhadap prestasi dan kinerja para pekerja

Seperti yang kita ketahui bahwa upah merupakan salah satu faktor pendorong yang melatarbelakangi giatnya seorang karyawan dalam bekerja dan hal tersebut juga terjadi karena adanya tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga seseorang secara tidak langsung akan giat memberikan tenaga serta pikirannya untuk dapat bekerja semaksimal mungkin agar mendapatkan upah yang sebanding dengan jerih payah yang telah dilakukannya. Maka perlu adanya sistem pengupahan yang adil pula dalam hubungan ketenagakerjaan ini seperti yang telah dijelaskan oleh Winardi¹⁹, sistem upah merupakan serangkaian elemen-elemen yang digunakan untuk mewujudkan suatu tujuan yang sama dalam melakukan pemberian kompensasi yang bersifat finansial. Terkait metode atau cara pembayaran upah menurut Moekijat²⁰ terbagi menjadi dua macam. Pertama, pembayaran atas dasar waktu, jam, harian, mingguan, bulanan atau bahkan tahunan. Kedua, pembayaran yang dilakukan atas hasil proyek atau hasil kerjanya saja. Namun menurut Susilo Martoyo menjelaskan bahwa cara perhitungan atau dasar penentuan pengupahan ini terbagi menjadi upah menurut prestasi kerja, lamanya kerja, dan tingkat senioritas serta kebutuhannya.

Secara umum, pengertian dari upah adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada pekerjaannya berdasarkan hasil pekerjaannya.²¹ Di samping memiliki fungsi sosial, upah juga berfungsi untuk menjamin kelayakan kehidupan pekerja dan keluarganya.²² Setiap pekerja akan mendapatkan upah setelah ia melaksanakan pekerjaannya. Akan tetapi ada kalanya para pekerja juga melakukan pekerjaan yang hasil dan pelaksanaannya melebihi standar yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, perusahaan biasanya akan memberikan bonus kepada pekerjaannya apabila telah memenuhi bahkan melebihi persyaratan yang ada.²³

¹⁹ Winardi, *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE UGM, Yogyakarta, 1999, p.113.

²⁰ Moekijat, *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 1989, p.68.

²¹ Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Ekonomi*, Penerbit PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2001, p.350.

²² Sri Warjiati, *Hukum Ketenagakerjaan, Keselamatan Kerja dan Perlindungan Upah Pekerja Wanita*, Penerbit Tarsiti, Bandung, 1998, p.19.

²³ Achmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001, p.185.

Terkait pengupahan yang ada di Indonesia khususnya terdapat di dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah terbagi menjadi dua kelompok, yaitu pengelompokan upah dan non upah. Karena di samping gaji atau upah, terdapat pula tunjangan-tunjangan yang bertujuan untuk menyejahterakan pekerjanya, meningkatkan motivasi pekerja serta mengembangkan perusahaan. Dalam sistem pengupahan dengan berdasarkan pada prestasi kerja memiliki pengertian bahwa pemberian imbalan bonus atas prestasi dan kinerja kerja keras para pekerja atau karyawan terhadap suatu pekerjaan yang telah ia selesaikan tersebut akan menimbulkan adanya kepastian hukum bagi pekerjanya.²⁴ Sistem pengupahan ini sendiri memiliki kelebihan dan kekurangan, yang dikomparasikan dalam tabel sebagai berikut:²⁵

Kelebihan	Kekurangan
<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya dorongan untuk bekerja lebih giat 2. Meningkatkan kualitas perusahaan 3. Menumbuhkan rasa keadilan sehingga meminimalisasi konflik 4. Meningkatkan perekonomian serta menyejahterakan masyarakat Indonesia 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apabila para pekerja tidak memberikan orientasi kala upahnya akan berkurang 2. Para pekerja ini menjadi kurang teliti dalam menjalankan sesuatu karena hanya fokus untuk meraih prestasi sebanyak yang mereka mampu

Tabel 2.1 Perbandingan Kelebihan dan Kekurangan Sistem Prestasi

Sumber: Kholifatuk Khasanah

Prestasi kerja sebagaimana telah dijelaskan oleh Moh. As'ad²⁶ menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan suatu pencapaian yang telah dicapai oleh seseorang terhadap suatu pekerjaan yang telah ia lakukan. Maka prestasi ini merupakan hasil jerih payah pribadi para pekerja tersebut, dengan begitu maka prestasi ini dapat dijadikan suatu keuntungan untuk dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawannya sehingga dapat meningkatkan kualitas dari perusahaannya, maka untuk mewujudkan hal tersebut disini penulis memberikan pandangan baru untuk melakukan pengupahan dengan menggunakan sistem pengupahan dengan berdasarkan pada prestasinya.

²⁴ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Pusaka Pelajar, Yogyakarta, 2015, p.23.

²⁵ Kholifatuk Khasanah, *Sistem Pemberian Upah dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pabrik Krupuk Impala "Mika Mandiri" Desa Demangan Kecamatan Kras Kabupaten Kediri)*, Skripsi, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung, Tulungagung, 2019, p.27-28.

²⁶ Moh. As'ad, *Psikologi Perusahaan*, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 2002, p.55.

b. Upaya perbaikan sistem pengupahan

Untuk meningkatkan perusahaan, biasanya pengusaha akan memberikan imbalan lebih kepada pekerjanya atas pekerjaan yang telah dilakukan. Bonus merupakan imbalan non upah yang telah diatur jelas dalam Pasal 2 huruf b Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah. Kebijakan pengaturan pemberian bonus untuk pekerja setiap perusahaan berbeda beda. Mereka dapat melakukan pemberian bonus tersebut sesuai dengan kesepakatan antar pekerja dengan perusahaan sebagaimana telah tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama serta berdasar pula pada keputusan direksi dalam Surat Keputusan Direksi. Pemberian bonus yang dilakukan oleh perusahaan biasanya berasal dari kinerja bisnis perusahaan dan kinerja perorangan yang bergantung pada kebijakan perusahaan dari hasil keuntungan atau hasil kerja pekerja tersebut lebih besar dari target produksi yang normal sehingga terdapat peningkatan produktivitas.

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa hubungan kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah, sehingga secara otomatis dapat diketahui bahwa bonus merupakan salah satu cara untuk menyejahterakan pekerjanya. Walaupun tidak diatur mengenai pemberian bonus, namun undang-undang tersebut mengatur dengan tegas terkait pemberian upah.²⁷ Dalam penjelasan Pasal 91 ayat (1) dapat diketahui bahwa perusahaan tidak boleh memberikan besaran upah yang lebih rendah dari ketentuan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Karena Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara tegas mengenai pemberian bonus kepada pekerja, maka timbullah Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: SE-07/MEN/1990 sebagai dasar pemberian upah bonus. Hal ini juga menyebabkan pengaturan terkait pengupahan bonus ini akan diserahkan kepada pihak perusahaan masing-masing sehingga mereka memiliki pengaturan yang berbeda-beda pula. Dengan perbedaan tersebut, maka timbul berbagai permasalahan pengupahan dalam sistem pemberian upah berdasarkan prestasinya, baik kesalahan dalam perhitungan upah serta tidak melakukan pembayaran pemberian upah.

²⁷ Pasal 91 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Oleh sebab itu, diperlukan adanya reformulasi dalam sistem pengupahan berdasarkan prestasi ini, yaitu dengan dicantumkannya dalam suatu peraturan perundang-undangan bahwa perusahaan “wajib” untuk memberikan bonus kepada pekerjanya. Hal tersebut penting untuk dilakukan agar dapat menjamin adanya kepastian hukum bagi pihak yang mendapatkannya. Tidak hanya itu saja namun perlu pula adanya pengaturan lebih lanjut mengenai sistem tersebut yaitu dengan membentuk badan pengawasan khusus terkait pengupahan agar tidak timbul permasalahan yang ada serta tidak membatasi atau memlimitasi jenis pekerjaan yang ada serta kemampuan suatu perusahaan jika mampu membayar gaji pekerjanya dengan nominal yang tinggi.

Karena dalam sistem pengupahan yang melihat pada prestasi, perlu adanya syarat-syarat atau indikator seperti apa yang mampu untuk meng-*claim* bahwa kerja kerasnya merupakan sebuah prestasi seperti dengan melakukan beberapa penilaian dengan metode *rating scale*, *checklist*, metode peristiwa kritis, *field review method*, tes dan observasi prestasi kerja atau dengan menggunakan metode evaluasi kelompok. Di mana prestasi yang didapatkan dari penilaian-penilaian tersebut akan berhubungan dengan bertambahnya upah yang akan didapatkan.²⁸

Sistem hukum ketenagakerjaan dalam bidang pengupahan ini wajib untuk dikembangkan lebih komprehensif lagi agar sesuai dengan sistem hukum yang ada di Indonesia, yang meliputi: 1) struktur pemerintahan (*Structure*) yaitu dengan adanya lembaga atau dewan pengawas terkait pengupahan dengan berdasarkan pada prestasi pekerjanya; 2) substansi hukum (*Substance*) yaitu dengan dibuatkannya suatu regulasi atau peraturan perundang-undangan khusus yang mengatur mengenai pengupahan dengan berdasarkan pada prestasi dan budaya ketenagakerjaan (*Labour Culture*), di mana dalam membuat reformulasi ini wajib untuk memperhatikan keseimbangan antara prestasi (*Reward*) yang diraih dengan produktivitas kerja yang dilakukan mengingat terdapat beberapa perbedaan kebutuhan pekerjaan serta kemampuan sebuah perusahaan dalam menyelenggarakan pengupahan di berbagai wilayah.²⁹

²⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 2016, p.135.

²⁹ Lawrence Meir Friedman, *The Legal System, A Social Science Perspective*, Penerbit A Social Science Perspective New York: Russel Sage Foundation, New York, 1975, p.14.

Reformulasi ini semakin penting karena dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga memiliki konsep pengupahan yang serupa dengan ketentuan-ketentuan sebelumnya.³⁰ Sehingga dengan adanya reformulasi yang penulis sarankan yaitu berupa pemberian upah tambahan dengan berdasarkan pada prestasi pekerja, wajib pula untuk dimuat dalam suatu regulasi atau peraturan perundang-undangan yang mana juga mengatur dengan jelas mengenai hal tersebut baik berupa perhitungannya maupun indikatornya. Di mana hal tersebut juga bertujuan untuk menimbukan adanya kepastian hukum bagi para pekerja sehingga dapat mewujudkannya suatu keadilan bagi para pekerja yang sudah bekerja keras dengan upayanya agar menghasilkan pekerjaan yang baik serta maksimal sehingga mendapatkan suatu prestasi.

Menurut Gustav Radbruch, terdapat tiga tujuan hukum yaitu keadilan, kemanfaatan serta kepastian hukum³¹. Dalam konteks reformulasi ini, kepastian wajib diletakkan sebagai nilai dasar dalam hukum. Kemudian mengenai kepastian hukum yang secara normatif merupakan suatu peraturan yang dibuat secara pasti untuk mengatur suatu keadaan tertentu dengan pasti dan logis. Setelah dibuatnya ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, maka akan terciptalah suatu nilai keadilan yang mana akan menjadi dasar bagi suatu hukum itu sendiri sehingga keadilan ini memiliki sifat normatif bagi hukum. Oleh sebab itu, keadilan ini merupakan landasan moral hukum sekaligus tolak ukur sistem hukum positif yang ada di Indonesia karena keadilan merupakan salah satu unsur mutlak dalam hukum. Jadi, hukum tanpa adanya keadilan adalah sebuah aturan yang tidak pantas pula menjadi hukum.³² Artinya, kepastian dan keadilan memiliki hubungan yang erat sehingga banyak filsafat yang memaknai bahwa hukum merupakan pencarian atas keadilan yang berkepastian atau kepastian yang berkeadilan.³³

³⁰ Fajar Kurniawan dan Wisnu Aryo Dewanto, *Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja dengan Konsep Omnibus Law pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja yang di PHK*, Jurnal Panorama Hukum, Vol.5, No.1 (Juni 2020), p.71.

³¹ Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence): Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence) Volume I Pemahaman Awal*, Penerbit Kencana, Jakarta, 2010, p.288.

³² Arief Sidharta, *Meuwissen tentang Pengembanan Hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum dan Filsafat Hukum*, Penerbit PT Refika Aditama, Bandung, 2008, p.20.

³³ Sidharta, *Reformasi Peradilan dan Tanggung Jawab Negara, Bunga Rampai Komisi Yudisial, Putusan Hakim: Antara Keadilan, Kepastian Hukum, dan Kemanfaatan*, Penerbit Komisi Yudisial Republik Indonesia, Jakarta, 2010, p.3.

C. PENUTUP

Terdapat banyak permasalahan dalam sistem pengupahan sehingga menyebabkan kurang sejahteranya masyarakat yang ada di Indonesia. Selain itu, masih adanya rasa ketidakadilan bagi para pekerja karena masih terdapat pengaturan terkait pengupahan yang tidak sesuai dengan hukum positif yang ada di Indonesia. Contohnya beberapa permasalahan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tidak memberikan perlindungan hukum atas upah bagi para pekerjanya baik pekerja kontrak, pekerja *outsourcing*, maupun pekerja sektor informal.

Oleh sebab itu, diperlukan adanya suatu reformulasi dalam sistem pengupahan yang ada di Indonesia, salah satunya adalah dengan dibuatkannya suatu regulasi atau peraturan perundang-undangan terkait pengupahan dengan menggunakan sistem yang berdasarkan pada prestasi. Di mana dengan diaturnya dalam suatu regulasi atau peraturan perundang-undangan ini akan memberikan rasa kepastian hukum bagi pekerja serta akan timbul pula rasa tanggung jawab dari pihak pemberi upah karena telah jelas tertulis dalam suatu regulasi atau peraturan perundang-undangan yang apabila dilanggar maka akan mendapatkan sanksi. Artinya dengan dibuatkannya regulasi atau peraturan perundang-undangan terkait dengan sistem pengupahan dengan berdasarkan pada prestasi, akan memunculkan hak dan kewajiban antara para pekerja dan pihak pemberi upah. Lalu dengan adanya peraturan tersebut, maka dapat menciptakan suatu keadilan pula di kalangan masyarakat serta dapat meningkatkan kesejahteraan dari masyarakat yang ada di Indonesia secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adisu, Edytus. 2008. *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung*. (Jakarta: Penerbit Forum Sahabat).
- Ali, Achmad. 2010. *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence): Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence) Volume I Pemahaman Awal*. (Jakarta: Penerbit Kencana).
- Alma, Buchari. 2009. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. (Bandung: Penerbit Alfabeta).
- As'ad, Moh.. 2002. *Psikologi Perusahaan*. (Yogyakarta: Penerbit Liberty).
- Djumadi. 2008. *Hukum Perburuan Perjanjian Kerja*. (Jakarta: Rajawali Pers).
- Friedman, Lawrence Meir. 1975. *The Legal System*. (New York: A Social Science Perspective New York: Russel Sage Fondation).
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen dan Sumber Saya Manusia*. (Yogyakarta: Penerbit BPFE).
- I., Bambang Sugiharto. 1996. *Postmodernisme Tantangan bagi Filsafat*. (Yogyakarta: Penerbit Kanisius).
- Khakim, Abdul. 2006. *Aspek Pengupahan*. (Bandung: Penerbit PT. Citra Aditya Bakti).
- M., Manullang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia).
- Marzuki, Peter Mahmud. 2005. *Penelitian Hukum*. (Jakarta: Penerbit Kencana).
- Moekijat. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. (Bandung: Penerbit Mandar Maju).
- Rasjidi, Lili. 1991. *Filsafat Hukum Apakah Hukum Itu*. (Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya).
- Ruky, Achmad S. 2001. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*. (Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama).
- Sukirno, Sadono. 2001. *Pengantar Teori Ekonomi*. (Jakarta: Penerbit PT RajaGrafindo Persada).
- Sidharta. 2010. *Reformasi Peradilan dan Tanggung Jawab Negara, Bunga Rampai Komisi Yudisial, Putusan Hakim: Antara Keadilan, Kepastian Hukum, dan Kemanfaatan*. (Jakarta: Penerbit Komisi Yudisial Republik Indonesia).
- Sidharta, Arief. 2008. *Meuwissen tentang Pengembangan Hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum dan Filsafat Hukum*. (Bandung: Penerbit PT Refika Aditama).
- Soepomo, Imam. 1980. *Pengantar Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Penerbit Djambatan).
- Warjiati, Sri. 1998. *Hukum Ketenagakerjaan, Keselamatan Kerja dan Perlindungan Upah Pekerja Wanita*. (Bandung: Penerbit Tarsiti).
- Winardi. 1999. *Manajemen Personalia*. (Yogyakarta: Penerbit BPFE UGM).
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Penerbit Pusaka Pelajar)

Publikasi

- Gani, Evy Savitri. *Sistem Perlindungan Upah di Indonesia*. Tahkim. Vol.XI. No.1 (Juni 2015).

- Kurniawan, Fajar dan Wisnu Aryo Dewanto. *Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja dengan Konsep Omnibus Law pada Kluster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja yang di PHK*. Jurnal Panorama Hukum. Vol.5. No.1 (Juni 2020).
- Lamijan dan Mohamas Tohari. *Rekonstruksi Pengaturan Pengupahan Bagi Pekerja Perusahaan Berbasis Nikai Keadilan*. Jurnal Kosmik Hukum. Vol.18. No.2 (Juni 2018).
- S., Thamrin. 2017. *Peran Dewan Pengupahan terhadap Penetapan Upah Minum*. UIR Law Review. Vol.01. No.01 (April 2017).
- Sholeh, Maimin. *Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah: Teori Serta Beberapa Potretnya di Indonesia*. Jurnal Ekonomi dan Pendidikan. Vol.4. No.1 (April 2017).
- Virianita, Ratri. *Partisipasi Buruh dalam Aksi Unjuk Rasa*. Sodality: Jurnal Transdisiplin Sosiologi, Komunikasi, dan Ekologi Manusia. Vol.02. No.03 (Desember 2008).

Karya Ilmiah

- Effendi, Rustam. 2019. *Peran Dewan Pengupahan Dalam Perspektif Problematika Ketenagakerjaan*. Tesis. (Banten: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa).
- Khasanah, Kholifatuk. 2019. *Sistem Pemberian Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pabrik Krupuk Impala "Mika Mandiri" Desa Demangan Kecamatan Kras Kabupaten Kediri)*. Skripsi. (Tulungagung: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung).
- Mokodompis, Hendra. 2015. *Pengaruh Kualitas Sumber Data Manusia Aparatur Terhadap Peningkatan Kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bolaang Mangondow Utara*. Skripsi. (Manado: Universitas Sam Ratulangi).

Webiste

- Hukum Online. *Tujuh Masalah Ketenagakerjaan di 2014 ini Layak Diwaspadai*. diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt54ace155d45b9/tujuh-masalah-ketenagakerjaan-di-2014-ini-layak-diwaspadai/>. diakses pada 1 April 2021.

Undang-Undang

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648.
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor: SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah.