Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (2) 2025, Page: 3339-3346

Hak-Hak Pekerja Atas Upah Dan Tunjangan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Mhd Ilham Nasution[1], Bambang Fitrianto [2], Gian Randa Juangsah[3], M. Adnan[4]
[1,2,3,4]Universitas Panca Budi, Indonesia
Corresponding Author: Mhd Ilham Nasution, e-mail: : ilhamnasution123@gmail.com,

Published: May, 2025

ABSTRAK

Pelitian ini bertujuan untuk mengkaji hak-hak pekerja atas upah dan tunjangan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia. Upah dan tunjangan merupakan komponen penting dalam sistem hubungan industrial yang berfungsi tidak hanya sebagai imbalan atas kontribusi tenaga kerja, tetapi juga sebagai instrumen untuk menjamin kesejahteraan, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan keadilan sosial di lingkungan kerja. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode kajian literatur, yang melibatkan analisis terhadap peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Hasil kajian menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan dalam implementasi hak-hak pengupahan, termasuk kurangnya efektivitas pengawasan dan ketidakpatuhan sebagian pemberi kerja terhadap ketentuan hukum. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi dan penegakan hukum yang konsisten agar perlindungan hak pekerja dapat terlaksana secara optimal.

Kata kunci: Upah, Tunjangan, Hukum Ketenagakerjaan.

ABSTRACT

This study aims to examine workers' rights to wages and benefits from the perspective of Indonesian labor law. Wages and benefits are important components in the industrial relations system that function not only as compensation for labor contributions, but also as an instrument to ensure welfare, increase productivity, and create social justice in the work environment. This study uses a descriptive qualitative approach with a literature review method, which involves an analysis of laws and regulations such as Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, the Job Creation Law, and Government Regulation Number 78 of 2015 concerning Wages. The results of the study indicate that there are still gaps in the implementation of wage rights, including the lack of effective supervision and non-compliance by some employers with legal provisions. Therefore, it is necessary to strengthen regulations and consistent law enforcement so that the protection of workers' rights can be implemented optimally.

Keywords: Wages, Benefits, Employment

Keywords: Wages, Benefits, Employment Law
Keywords: Wage

Benefits, Employment La

PENDAHULUAN

Tingkat kinerja karyawan merupakan hasil dari proses yang kompleks, yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup motivasi pribadi, kompensasi seperti gaji dan tunjangan, serta aspek psikologis lainnya. Sementara itu, faktor eksternal meliputi kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik serta program pelatihan dan pengembangan yang disediakan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal tentu menjadi harapan setiap perusahaan dan institusi, karena pada akhirnya, hal tersebut diharapkan dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan output organisasi secara menyeluruh (Batubara et al., 2013). Salah satu tujuan dari manajemen sumber daya insani adalah meningkatkan kontribusi produktif karyawan terhadap perusahaan melalui penerapan berbagai teknik yang strategis, etis, dan bertanggung jawab secara sosial. Selain itu, manajemen sumber daya insani juga bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang termotivasi dan sangat produktif, serta memberikan rekomendasi dalam menghadapi perubahan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan karyawan, termasuk dalam hal sistem pengupahan atau kompensasi (Anis & Haryanto, 2023). Di Indonesia, sistem ketenagakerjaan telah mengatur berbagai aspek yang menjamin kesejahteraan pekerja, termasuk hak atas upah dan tunjangan melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Namun, masih banyak terjadi pelanggaran hak pekerja.

Pengupahan dalam suatu perusahaan mencerminkan harapan karyawan untuk memperoleh kepuasan kerja, yang terwujud melalui pencapaian hasil kerja dan menjadi cerminan dari prestasi individu karyawan. Pada akhirnya, hal ini akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Kompensasi yang adil dan memadai tidak hanya menciptakan kepuasan kerja, tetapi juga mampu mendorong kreativitas serta meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja (Ritawati, 2015).
Upah dan tunjangan merupakan elemen krusial dalam sistem manajemen sumber daya manusia yang secara langsung memengaruhi kinerja, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sebagai bentuk kompensasi atas kontribusi yang diberikan, upah yang layak mencerminkan penghargaan perusahaan terhadap hasil kerja individu, serta menjadi pemenuhan hak dasar karyawan dalam menunjang kebutuhan hidupnya.

Motivasi utama seorang pekerja atau buruh dalam bekerja di perusahaan adalah untuk memperoleh penghasilan (upah), yang merupakan hak mendasar dan bersifat sensitif. Oleh karena itu, persoalan pengupahan sering kali menjadi sumber perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja. Di samping itu, aspek keselamatan dan kenyamanan dalam bekerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi tingkat produktivitas karyawan (Agustanti et al., 2021)

Sejatinya, kajian mengenai hak-hak upah dan tunjangan karyawan telah diteliti oleh sejumlah orang. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Aprilliadi, 2019) di dapatkan dalam penelitian tersebut bahwa penerapan sistem dan prosedur penggajian dan pengupahan pada karyawan outsorcing (PT. Varia Usaha Bahari) di packing plant Ciwandan PT. Semen Indonesia (Persero)Tbk. Dalam memenuhi unsur-unsur dan tujuan pengendalian internal sistem penggajian masih kurang efektif. Hal ini ditandai dengan adanya perangkapan tugas, dari prosedur pembuatan daftar gaji dan upah juga melakukan pembayaran gaji dan upah, catatan akuntansi yang digunakan belum lengkap, karena tidak ada jurnal umum, kartu harga pokok produk dan kartu biaya, pemasukan absensi melalui mesin fingerprint tidak diawasi, daftar gaji dan upah serta potongan gaji tidak diotorisasi oleh bagian kepegawaian/personalia.

Melanjutkan hasil penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh (Sapruwan, 2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengupahan karyawan panen di perkebunan kelapa sawit umumnya menggunakan metode *piecework*, yaitu berdasarkan jumlah tandan buah segar (TBS) yang dipanen. Upah dihitung dengan mempertimbangkan basis kerja, premi (siap borong dan lebih borong), serta denda. Karyawan yang melebihi basis mendapatkan upah + premi – denda, sedangkan yang di bawah basis dihitung secara proporsional berdasarkan jumlah panen dan dikalikan dengan UMK.

Melihat hasil penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh (Vridag, 2019) menggunakan pendekatan deskriptif komparatif dengan pengukuran kuantitatif yang didasarkan pada data daftar gaji dan tunjangan karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa dibandingkan dengan metode Net Basis, penggunaan metode Gross Up dalam perhitungan Pajak Penghasilan (PPh) Pasal 21 memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, baik karyawan maupun perusahaan. Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan perusahaan mempertimbangkan penggunaan metode Gross Up dalam sistem penggajian, guna menciptakan struktur kompensasi yang lebih efisien dan menguntungkan.

Berdasarkan telaah terhadap beberapa penelitian terdahulu, jurnal ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut dengan mengkaji secara komprehensif hak-hak pekerja atas upah dan tunjangan berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur atau tinjauan pustaka, yaitu pendekatan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik yang dikaji. Kajian literatur bertujuan untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan konten utama berdasarkan informasi yang diperoleh dari berbagai referensi,

seperti buku, artikel ilmiah, hasil penelitian terdahulu, catatan, serta jurnal yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti (Sari, 2020). Proses penelitian melalui kajian literatur meliputi tahapan pengumpulan data sekunder, telaah kritis terhadap isi materi, pembahasan sistematis, dan penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini, sumber data utama berasal dari jurnal-jurnal nasional yang relevan dengan tema hak-hak pekerja atas upah dan tunjangan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Upah atau Gaji

Menurut (Mulyadi, 2001) upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana atau buruh, dan biasanya digunakan untuk menggambarkan pembayaran jasa kerja dalam satuan waktu pendek, seperti per hari atau per jam. (Sinambela, 2016) menambahkan bahwa upah adalah komponen yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh pegawai. Sementara itu, (Hanggraeni, 2012) menjelaskan bahwa upah dan gaji termasuk dalam kategori balas jasa yang merupakan bagian dari kompensasi, yaitu segala bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan atas kontribusi kerja yang diberikan kepada organisasi. Sementara itu, menurut (Nurrachmad, 2009) upah merupakan hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah maupun akan dilakukan. Upah juga mencakup tunjangan bagi pekerja dan keluarganya, yang dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, atau ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa upah dan gaji memiliki pengertian yang serupa, yaitu bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada seseorang atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu hubungan kerja. upah tidak hanya berfungsi sebagai alat pembayaran, tetapi juga sebagai instrumen kesejahteraan dan keadilan sosial. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, upah diatur secara tegas sebagai bagian dari hak dasar pekerja yang wajib dipenuhi sebagai pemberi kerja. Oleh karena itu, penetapan dan pelaksanaan sistem pengupahan harus memperhatikan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan kelayakan hidup bagi pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa upah bukan sekadar kompensasi ekonomi, melainkan juga bagian integral dari perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja.

Tunjangan Karyawan

Menurut (Manullang, 2005) tunjangan kesejahteraan karyawan merupakan bagian dari program pelayanan karyawan yang bertujuan untuk membentuk dan memelihara semangat kerja. Tunjangan ini diberikan dalam bentuk berbagai ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa aman dan nyaman bagi pekerja beserta keluarganya. Fungsinya tidak hanya untuk meningkatkan

kesejahteraan kerja, tetapi juga mencakup pembayaran upah selama karyawan tidak bekerja serta penyediaan pelayanan khusus bagi pekerja. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja agar dapat menjalankan tugas secara optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh tersedianya sarana dan prasarana pendukung dalam bentuk tunjangan kesejahteraan, termasuk pembayaran upah pada saat tidak bekerja dan fasilitas pelayanan yang menunjang kesejahteraan karyawan. Dengan adanya sistem tunjangan kesejahteraan yang memadai dan berkelanjutan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap semangat dan kinerja tenaga kerja.

Tujuan dari tunjangan kesejahteraan kerja adalah untuk menciptakan kondisi yang mendukung kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh, baik secara fisik maupun mental. Secara lebih rinci, tujuan tersebut meliputi: 1) Meningkatkan dan memelihara derajat kesejahteraan tenaga kerja setinggi-tingginya, baik dalam aspek fisik maupun mental, 2) Mencegah serta melindungi tenaga kerja dari gangguan-gangguan yang mungkin timbul akibat kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung 3) Mewujudkan kesesuaian antara karakteristik tenaga kerja dengan jenis pekerjaan yang dijalankan, sehingga tercipta efektivitas kerja dan 4) Meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja secara keseluruhan (Manullang, 2005).

Dengan terpenuhinya tujuan-tujuan tersebut, tunjangan kesejahteraan diharapkan dapat menjadi faktor pendukung utama dalam menciptakan tenaga kerja yang sehat, aman, dan produktif dalam menjalankan fungsinya di lingkungan kerja.

Upah dan Tunjangan dalam Perspektif Ketenagakerjaan

Upah merupakan sumber utama penghasilan pekerja. Oleh karena itu, upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup layak bagi pekerja dan keluarganya, yang dapat diukur melalui Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) atau Kebutuhan Fisik Minimum (KFM). Pemenuhan upah layak adalah tanggung jawab bersama pemerintah, pengusaha, pekerja, dan masyarakat.

Menurut (Sumarsono, 2003) *upah minimum* adalah upah yang ditetapkan secara regional, sektoral, atau sub-sektoral, yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Sementara itu (Carl E. Case, 2007) menyebutkan bahwa upah minimum adalah upah terendah yang diperbolehkan dibayarkan perusahaan kepada pekerja. (Sumarsono, 2003) juga menekankan bahwa upah minimum merupakan upah awal yang harus mampu memenuhi kebutuhan dasar pekerja. Dua unsur penting dalam upah minimum: 1) upah permulaan, yaitu upah terendah yang diterima saat pertama bekerja, 2) jumlah upah minimum, yaitu harus mencukupi kebutuhan dasar seperti pangan, sandang, dan tempat tinggal.

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 88, setiap pekerja berhak atas penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi hak tersebut. Pasal 77 UU yang sama juga mengatur waktu kerja sebagai dasar pemberian upah:

- 7 jam/hari dan 40 jam/minggu untuk sistem 6 hari kerja.
- 8 jam/hari dan 40 jam/minggu untuk sistem 5 hari kerja.

Khusus untuk sektor tertentu, waktu kerja diatur dengan Keputusan Menteri.

Dalam hal kepailitan, menurut PP No. 78 Tahun 2015 Pasal 37, upah memiliki kedudukan istimewa dan harus didahulukan pembayarannya sejalan dengan Pasal 43 PP No. 78 Tahun 2015

Penetapan upah minimum harus mengacu pada: 1) Kebutuhan Hidup Layak (KHL), 2) Produktivitas, 3) Pertumbuhan ekonomi.

Komponen upah meliputi: a) upah pokok, yaitu imbalan dasar (*basic salary*) yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan

berdasarkan kesepakatan, b) Tunjangan tetap, yaitu pembayaran kepada pekerja yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau pencapaian prestasi kerja tertentu (penjelasan pasal 94 UU No. 13/2003). Yang termasuk tunjangan tetap: 1) upah pokok seperti tunjangan isteri dan/atau tunjangan anak; 2) tunjangan perumahan; 3) tunjangan daerah tertentu; 4) tunjangan kesehatan; 5) tunjangan kemahalan, c) Tunjangan Tidak Tetap adalah pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tidak tetap dan dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transpor dan/atau tunjangan makan yang didasarkan pada kehadiran.

KESIMPULAN

Upah dan tunjangan merupakan bagian dari hak normatif pekerja yang wajib dipenuhi oleh pemberi kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia. Ketentuan terkait upah minimum, komponen upah, serta mekanisme pengupahan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015. Namun, dalam praktiknya, masih banyak ditemukan pelanggaran terhadap hak-hak tersebut, khususnya pada sektor informal dan pekerja outsourcing. Tunjangan kesejahteraan memiliki fungsi strategis dalam meningkatkan kualitas hidup pekerja, baik dari aspek fisik maupun mental, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Rendahnya pengawasan dan lemahnya penegakan hukum menjadi faktor utama yang menyebabkan hak atas upah dan tunjangan sering kali terabaikan. Diperlukan reformasi sistem pengawasan ketenagakerjaan, termasuk peningkatan kapasitas lembaga pengawas dan partisipasi aktif serikat pekerja dalam mengawal implementasi

kebijakan pengupahan. Untuk menjamin keadilan dan kepastian hukum, perlu adanya harmonisasi regulasi, serta pemutakhiran kebijakan pengupahan yang responsif terhadap dinamika ekonomi dan sosial yang berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

Agustanti, R. D., Satino, ., & Bonauli, R. R. (2021). Indonesia Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Mengalami Pelecehan Seksual dalam Rangka Mewujudkan Bela Negara. *Jurnal Supremasi*, *11*, 42–56. https://doi.org/10.35457/supremasi.v11i1.1092

Anis, M., & Haryanto, R. (2023). Analisis Sistem Pengupahan Karyawan di Koperasi Syariah Walisongo Sampang dalam Pandangan Ekonomi Islam. *El-Jizya : Jurnal Ekonomi Islam*, *11*(2), 177–196. https://doi.org/10.24090/ej.v11i2.7957

Aprilliadi, T. (2019). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Upaya Pengendalian Intern Pada Karyawan Outsorcing (Studi Kasus PT Semen Indonesia Packing Plant Ciwandan). *Pendekar : Jurnal Pendidikan Berkarakter*, *Vol2 No.1*(1), 1–7. http://journal.ummat.ac.id/index.php/pendekar

Batubara, K., Pujangkoro, S., & Buchari. (2013). 219530-Pengaruh-Gaji-Upah-Dan-Tunjangan-Karyawa. *E-Jurnal Teknik Industri FT USU*, *3*(5), 23–28.

Carl E. Case, R. C. F. (2007). *Principles of Economics*. Erlangga.

Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Manullang, M. (2005). *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. BLKMD Medan.

Mulyadi. (2001). *Sistem Akuntansi*. Salemba Empat.

Nurrachmad, M. (2009). *ara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon dan DanaPensiun Untuk Pegawai dan Perusahaan*. Visi Media.

Ritawati, R. A. (2015). Peran Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perbankan Syariah Palembang. *I-Finance*, *1*(1), 63–79.

Sapruwan, M. (2018). Analisis Sistem Penggajian Karyawan Panen di Perkebunan Kelapa Sawit. *Jurnal Citra Widya Edukasi*, *X*(1), 55–66. http://journal.cwe.ac.id/index.php/jurnal_citrawidyaedukasi/article/view/19

Sari, M. (2020). *NATURAL SCIENCE : Jurnal Penelitian Bidang IPA dan Pendidikan IPA , ISSN : 2715-470X (Online), 2477 – 6181 (Cetak) Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA*. 41–53.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan KetenagakerjaaN*. Graha Ilmu.

Vridag, R. V. D. P. (2019). Analisis Perbandingan Penggunaan Metode Net Basis Dan Metode Gross Up Dalam Perhitungan Pajak Penghasilan Pasal 21. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *3*(4), 306–314. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10897