

Produktivitas Kerja: Persepsi Pemberian Bonus Buruh/Pekerja Dan Pengusaha

Jonny Simamora, Pipi Susanti, Sonia Ivana Barus
Universitas Bengkulu
pipisusanti@unib.ac.id

Abstract

In addition to getting wages, there are other variables that also appear to be related to the performance of workers/labourers, namely bonuses. Work agreement contains a bonus calculation clause, then the bonus becomes mandatory and becomes the right of the worker/worker. However, if it is not contained in the work agreement, then the entrepreneur may consider that the bonus is something that is not mandatory. This of course creates a different perception between workers, employers and the government in interpreting bonuses. Whether the bonus is part of the workers/labor's rights or is the bonus only an award whose payment really depends on the good faith of the entrepreneur. This paper presents the discourse by explaining from socio-legal research because it is a study of law using a legal science approach and social science approach using a field approach. This paper reveals that the bonus arrangement itself is an important component in the working relationship between the employer/employer and the worker/labourer. Because in principle, bonuses are one way to increase company productivity.

Keywords: Bonus, Labour, Entrepreneur, Government.

Ringkasan

Variabel lain yang juga ternyata berkaitan dengan kinerja pekerja/buruh yakni bonus. mekanisme pemberian bonus masih didasarkan pada perjanjian kerja. Artinya jika dalam perjanjian kerja memuat klausul perhitungan bonus, barulah bonus menjadi wajib dan menjadi hak bagi buruh/pekerja. Namun apabila tidak dimuat dalam perjanjian kerja, maka pengusaha boleh menganggap bahwa bonus menjadi sesuatu hal tidak wajib. Ini tentu menimbulkan persepsi yang berbeda antara buruh/pekerja, pengusaha serta pemerintah dalam memaknai bonus. Apakah bonus adalah bagian dari hak pekerja/buruh atau bonus hanya sebatas penghargaan yang pembayarannya sangat bergantung pada *good faith* pengusaha belaka. Tulisan ini menyajikan diskursus tersebut dengan menjelaskan dari *socio-legal research* karena merupakan kajian terhadap hukum dengan menggunakan pendekatan ilmu hukum dan ilmu social dengan melakukan pendekatan lapangan. Tulisan ini mengungkapkan pengaturan bonus sendiri merupakan suatu komponen penting dalam hubungan kerja antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh. Karena pada prinsipnya bonus merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kata Kunci: Bonus, Buruh/Pekerja, Pengusaha, Pemerintah

A. Pendahuluan

Bedasarkan data yang diperoleh

melalui Berita Resmi Statistik Keadaan Ketenagakerjaan di Indonesia per Februari 2019 menunjukkan bahwa Jumlah angkatan kerja pada Februari 2019 sebanyak 136,18 juta orang, naik 2,24 juta orang dibanding Februari 2018.¹ Dari seluruh data yang dihimpun tersebut status pekerjaan utama terbanyak adalah sebagai buruh/ karyawan/ pegawai dengan presentase 39,13%. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa sebagian besar penduduk Indonesia menggantungkan dirinya pada sektor pekerjaan swasta sebagai pekerja/buruh. Hal ini dapat diketahui karena hanya sejumlah 4, 03% yang bekerja sebagai pegawai pada sektor administrasi pemerintahan. Tak heran saat buruh dan karyawan melakukan protes, pemerintah sempoyongan dan terlihat sigap menanggapi protes tersebut.

Istilah buruh sangat populer dalam dunia ketenagakerjaan. Istilah ini bahkan sudah dipergunakan sejak zaman Belanda juga karena

Peraturan Perundang-undangan yang lama menggunakan istilah buruh untuk merujuk pada pekerja yang bekerja pada majikan dan menerima upah.² Namun istilah ini kemudian berubah pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yakni dengan menggunakan istilah pekerja/buruh.³

Dalam UU Ketenagakerjaan Indonesia sendiri, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dan Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴ Sedangkan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan

¹ Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia, *Berita resmi statistik, Badan Pusat Statistik Republik Indonesia Februari 2019*, No. 41/05/Th. XXII, Mei 2019, hlm. 1.

² Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Pasal 1.

³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3.

⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2 dan angka 3

dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Namun, selain mendapatkan upah, ada variabel lain yang juga ternyata berkaitan dengan kinerja pekerja/buruh yakni bonus. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP Pengupahan) disebutkan bahwa Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh.⁵ Sedangkan Penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar dan penghasilan yang layak tersebut diberikan dalam bentuk upah dan non upah⁶. Lebih lanjut salah satu bentuk non upah yang dimaksud adalah bonus.

⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 3.

⁶ *Ibid.*, Pasal 4

Merujuk Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah (SE Tentang Pengelompokan Upah) disebutkan bahwa bonus adalah bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas, besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan. Sayangnya PP Pengupahan memberikan pemahaman bawa bonus “dapat” diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atas keuntungan Perusahaan.⁷

Dalam berbagai putusannya, Mahkamah Konstitusi (MK) juga pernah memutuskan bahwa kata “dapat” adalah kata yang mengandung ketidakpastian hukum dan ketidakadilan. Misalnya dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 137/PUU-VII/2009 tanggal

⁷ *Ibid.*, Pasal 8.

27 Agustus 2010 yang menyatakan bahwa kata “dapat” dalam Ayat (4) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2009 tentang Peternakan dan Kesehatan Hewan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Hal serupa juga pernah diputuskan oleh MK melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 18/PUU-XII/2014.⁸

Kata “dapat” berimplikasi pada pemahaman bahwa bonus boleh saja diberikan dan boleh saja tidak diberikan. Hal ini kemudian menjadi permasalahan bila seorang pekerja/buruh telah bekerja dan menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau adanya peningkatan produktivitas namun kemudian tidak mendapatkan bonus. Tentu saja hal ini dibenarkan, karena peraturan perundang-undangan tidak memberikan kepastian tentang keharusan bagi pengusaha/pemilik usaha untuk membayarkannya kepada pekerja/buruh. Padahal jika pekerja/buruh telah bekerja dan

menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau adanya peningkatan produktivitas, bonus seharusnya menjadi hak bagi mereka.

Bonus sejatinya merupakan bentuk penghargaan dimana penghargaan merupakan faktor penting untuk dapat menarik dan memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan. Penghargaan adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk mereka.⁹ Sistem pembonusan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.¹⁰ Berbagai hasil penelitian juga telah membuktikan bahwa pemberian

⁸ Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Putusan Nomor 25/PUU-XIV/2016, hlm. 96.

⁹ Ardana, 2008, *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, hlm. 153.

¹⁰ Sondang P. Siagian, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Binapura Aksara, hlm. 252.

reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana salah bentuk reward adalah bonus.¹¹

Namun sayangnya penggunaan kata “dapat” dalam PP Pengupahan menggambarkan bonus yang tadinya dimaknai sebagai bentuk penghargaan yang dapat menarik dan memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan justru. Hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya perusahaan yang tidak membayarkan bonus buruh/pekerjanya. Seperti yang terjadi pada PT. Samukti Karya Lestari tidak membayarkan bonus yang seharusnya dibayarkan oleh perusahaan.¹² Serta yang baru-baru ini terjadi di PT. Alpen Food Industry, sekitar 600 buruh/pekerja perusahaan es krim ini melakukan mogok kerja pada februari 2020 lalu.¹³

¹¹ J. Winardi, 2004, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: RajaGrafindo, hlm. 67

¹² Faseberita, *Buruh Demo PT SKL Diduga Terkait Anggota DPRD yang Dilaporkan*, <https://faseberita.id/berita/buruh-demo-pt-skl-diduga-terkait-anggota-dprd-yang-dilaporkan>, diakses pada tanggal 16 April 2020, Pukul 20.00 WIB.

¹³ Kontan, *Buruh Es Krim AICE Mogok Kerja Lagi*,

Sampai saat ini mekanisme pemberian bonus masih didasarkan pada perjanjian kerja. Artinya jika dalam perjanjian kerja memuat klausul perhitungan bonus, barulah bonus menjadi wajib dan menjadi hak bagi buruh/pekerja.¹⁴ Namun apabila tidak dimuat dalam perjanjian kerja, maka pengusaha boleh menganggap bahwa bonus menjadi sesuatu hal tidak wajib. Ini tentu menimbulkan persepsi yang berbeda antara buruh/pekerja, pengusaha serta pemerintah dalam memaknai bonus. Apakah bonus adalah bagian dari hak pekerja/buruh atau bonus hanya sebatas penghargaan yang pembayarannya sangat bergantung pada *good faith* (itikad baik) pengusaha belaka.

Pembentukan peraturan perundang-undangan tidak hanya dimaknai sebagai proses teknis pembentukan norma-norma hukum yang kemudian dibungkus dalam suatu naskah regulasi atau legislasi.

<https://industri.kontan.co.id/news/buruh-es-krim-aice-mogok-kerja-lagi>, diakses pada tanggal 16 April 2020, Pukul 20.08 WIB.

¹⁴ Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, *Op., Cit.*, Pasal 8 *Jo*. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), Pasal 1338.

Pembentukan peraturan perundang-undangan tidak hanya dimaknai pula sebagai kegiatan proses atau tahapan pembentukan, namun di dalamnya ada kegiatan ritual penyaluran ide si perancang peraturan perundang-undangan ke dalam pasal-pasal yang dibuatnya. Artinya, pembentukan peraturan perundang-undangan tidak hanya membangun fisik sebuah legislasi atau regulasi, namun ia juga membangun ide dan cita-cita. Ide dan cita-cita ini berlandaskan pada kehendak dari perancang atau pembentuk dalam rangka mendesain kehidupan sosial atau dalam rangka menyelesaikan permasalahan social.¹⁵

Penelitian ini memiliki arti penting dalam pengupahan, dimana persepsi buruh/pekerja, pengusaha dan pemerintah terhadap bonus yang diterima oleh pekerja agar dapat diatur dalam peraturan perundang-undangan dapat meningkatkan produktifitas pekerja.

Undang-Undang Cipta Kerja lagi-lagi tidak dapat ditemukan aturan secara rinci mengenai bonus

bagi pekerja/buruh. Pengaturan yang cukup dekat dengan pemaknaan bonus dalam UU ini adalah Pasal 92 Bab IV tentang Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja menyatakan buruh yang memiliki masa kerja kurang dari tiga tahun akan diberikan penghargaan sebesar satu kali upah; masa kerja tiga hingga enam tahun sebanyak dua kali upah. Kemudian, masa kerja enam sampai sembilan tahun sebesar tiga kali upah; masa kerja sembilan hingga 12 tahun sebesar empat kali upah. Terakhir, masa kerja 12 tahun atau lebih sebesar lima kali gaji. Disamping mengundang kontroversi karena dianggap mengelabui pasal-pasal lain yang bertendensi miring, Pasal ini juga tidak menjelaskan lebih lanjut apakah penghargaan yang dimaksud dipersamakan dengan bonus atau merupakan kluster lain dari mekanisme pengupahan.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka sangat menarik kemudian untuk melakukan penelitian dengan judul “Presepsi Buruh/Pekerja, Pengusaha Dan Pemerintah Dalam Memaknai Bonus

¹⁵ Ahmad Redi, 2018, *Hukum Pembentukan Peraturan Perundang-undangan*, Jakarta: Sinar Grafika,, hlm 3.

Guna Meningkatkan Produktivitas Kinerja”.

Maka dari itu, menarik untuk dikaji perihal **Pertama** Bagaimana Pengaturan Bonus dalam Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia. **Kedua**, Bagaimana persepsi buruh/pekerja, pengusaha dalam memaknai Bonus.

B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *socio-legal research*) yang menekankan pada praktek di lapangan dikaitkan dengan aspek hukum atau perundang undangan yang berlaku berkenaan dengan objek penelitian yang dibahas dan melihat norma – norma hukum yang berlaku kemudian dihubungkan dengan kenyataan atau fakta – fakta yang terdapat dalam kehidupan masyarakat, karena merupakan kajian terhadap hukum dengan menggunakan pendekatan ilmu hukum dan ilmu sosial. Dimana studi lapangan akan dilaksanakan dengan melakukan penyebaran angket dan wawancara.

Penelitian ini dilakukan agar pengetahuan yang didapatkan dari hasil penelitian dapat digunakan

sebagai bahan pertimbangan penormaan kembali (rekonstruksi) bonus dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia. Dimana hasil dari penelitian ini akan memperlihatkan pemberian bonus di Provinsi Bengkulu.

C. Pembahasan

1. Pengaturan Bonus dalam Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia

Bedasarkan data yang diperoleh melalui Berita Resmi Statistik Keadaan Ketenagakerjaan di Indonesia per Februari 2019 menunjukkan bahwa Jumlah angkatan kerja pada Februari 2019 sebanyak 136,18 juta orang, naik 2,24 juta orang dibanding Februari 2018.¹⁶ Dari seluruh data yang dihimpun tersebut status pekerjaan utama terbanyak adalah sebagai buruh/ karyawan/ pegawai dengan presentase 39,13%.

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa sebagian besar penduduk Indonesia menggantungkan dirinya pada sektor

¹⁶ Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia, *Berita resmi statistik, Badan Pusat Statistik Republik Indonesia Februari 2019*, No. 41/05/Th. XXII, Mei 2019, hlm. 1.

pekerjaan swasta sebagai pekerja/buruh. Hal ini dapat diketahui karena hanya sejumlah 4, 03% yang bekerja sebagai pegawai pada sector administrasi pemerintahan. Tak heran saat buruh dan karyawan melakukan protes, pemerintah sempoyongan dan terlihat sigap menanggapi protes tersebut.

Masalah ketenagakerjaan mempunyai kaitan kuat dengan iklim usaha, keamanan, kestabilan, kebijakan, dan peraturan perundangan baik di tingkat lokal maupun nasional. Hal-hal tersebut dapat menjadi faktor pendorong atau penghambat proses produksi barang dan jasa termasuk *supply* dan distribusi, serta bagi minat investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia.¹⁷

Salah satu komponen pencipta iklim usaha, keamanan, kestabilan, kebijakan, dan peraturan perundangan tersebut adalah upah.

¹⁷ Tim Pengkajian Hukum, *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan Ham, 2010), hlm. iv.

Maurice J. G. Bun dan Leo C. E. Huberts mengatakan bahwa beberapa literature empiris mengemukakan sebuah mekanisme pembayaran (sistem penggajian) sangat mempengaruhi tingkat prestasi pekerja.¹⁸

Selain ketentuan mengenai upah/gaji, ada satu hal yang diidamkan bagi para pekerja/buruh, yaitu salah satunya mengenai hadiah kerja atau yang lebih dikenal dengan “bonus”. Secara umum, pengertian bonus adalah upah tambahan di luar gaji atau upah sebagai hadiah atau perangsang, atau upah ekstra yang dibayarkan kepada karyawan oleh perusahaan.¹⁹

International Journal of Labour Research yang diterbitkan oleh International Labour Organization pada tahun 2019 juga menjadi rujukan dalam penelitian ini. Tulisan ini mengulas berbagai artikel dari akademisi, aktivis hingga

¹⁸ Maurice J. G. Bun dan Leo C. E. Huberts, *The Impact of Higher Fixed Pay and Lower Bonuses on Productivity*, *Journal of Labour Research*, dalam Springer in cooperation with the John M. Olin Institute at George Mason University, 39, 1-21, Januari 2018, hlm. 2.

¹⁹ Di akses pada tanggal 25 September 2020 pada pukul 23.01 Wib di <https://kbbi.web.id/bonus>

petinggi dari berbagai negara yang merefleksikan hukum ketenagakerjaan dari prespektif yang berbeda. Misalnya dalam tulisan José Mujica, mantan Presiden Uruguay yang menyatakan bahwa di era dunia kerja saat ini, kita harus menerima pandangan bahwa pekerja/buruh memainkan peran penting dan harus ada penekanan terhadap hak- hak buruh/pekerja.²⁰ Dengan peran yang sedemikian penting ini maka segala sesuatu hal yang menjadi hak buruh/pekerja harus menjadi pertimbangan, sebab pekerja adalah asset sebuah perusahaan.

Bonus sejatinya merupakan bentuk penghargaan dimana penghargaan merupakan faktor penting untuk dapat menarik dan memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan suatu perusahaan. Dalam rangka untuk menarik dan memelihara tenaga kerja yang baik bagi suatu perusahaan tentunya diperlukan

sistem pembonusan yang baik . Sistem pemberian bonus yang baik tersebut tentunya harus memiliki landasan dasar untuk diterapkan agar dalam pengimplementasiaanya akan mampu memberikan kepuasan bagi para tenaga kerjanya. Berdasarkan hal tersebut, pengaturan bonus sendiri merupakan suatu kompenen penting dalam hubungan kerja antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh. Karena pada prinsipnya bonus merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Indonesia, Pengaturan mengenai bonus baru dapat di temui dalam Surat Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah, dan Pendapatan Non Upah, Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan dan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1983 sebagaimana telah diperbaharui dalam Undang-Undang Nomor 36 tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan.

Pada angka 2 huruf b Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja

²⁰ José Mujica, *Reflections on the world of work*, dalam *International Journal Of Labour Research*, (Geneva, International Labour Organization), Vol. 9 Issue 1-2, 2019, hlm. 13.

Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tersebut menyatakan bahwa; “bonus adalah bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas; besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan”.²¹ Sedangkan pada Pasal 6 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan bahwa; “selain tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pengusaha dapat memberikan pendapatan non upah berbentuk: a. bonus; b. uang pengganti fasilitas kerja; dan/atau c. uang servis pada usaha tertentu.”²² Dan Pasal 4 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 36 tahun 2008 menyatakan: “Yang menjadi objek pajak adalah penghasilan, yaitu

setiap tambahan kemampuan ekonomis yang diterima atau diperoleh Wajib Pajak, baik yang berasal dari Indonesia maupun dari luar Indonesia, yang dapat dipakai untuk konsumsi atau untuk menambah kekayaan Wajib Pajak yang bersangkutan, dengan nama dan dalam bentuk apa pun, termasuk: a. penggantian atau imbalan berkenaan dengan pekerjaan atau jasa yang diterima atau diperoleh termasuk gaji, upah, tunjangan, honorarium, komisi, bonus, gratifikasi, uang pensiun, atau imbalan dalam bentuk lainnya, kecuali ditentukan lain dalam Undang-undang ini”.²³

Berdasarkan hal tersebut, dapat dipahami bahwa pengaturan mengenai bonus sejatinya sudah diatur. Akan tetapi pengaturannya belum diatur secara signifikan hal ini dapat dilihat dari peraturan - peraturan terdahulu mengenai pengupahan seperti, peraturan pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah yang hanya mengatur mengenai upah saja dan Undang-undang nomor 14 tahun

²¹lihat Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah

²² Lihat Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan

²³ Undang-Undang Nomor 36 tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan

1961 mengenai ketentuan pokok-pokok tenagakerja yang hanya mengatur mengenai perlindungan Upah dan jaminan belum memasukkan bonus sebagai salah satu pendapatan pekerja/buruh.

Pengaturan tentang pemberian bonus dari pemberi kerja/pengusaha kepada pekerja/buruh masih bergantung pada perjanjian kerja yang dibuat sesuai ketentuan dalam Pasal 1338 KUHPerdata. Artinya pemberian bonus kepada pekerja /buruh masih menjadi hak prerogatif dan kewenangan domain dari Pengusaha/Pemberi kerja hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 92 ayat 1 dan ayat (2) Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas yang menyatakan: Pasal 92 ayat (1)

“Direksi menjalankan pengelolaan perseroan untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan”.

Pasal 92 ayat (2)

“ Direksi berwenang menjalankan pengelolaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan kebijakan yang

dipandang tepat dalam batas yang ditentukan dalam Undang-undang ini dan/atau anggaran dasar” .

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa hak dan kewenangan prerogatif pengusaha/pemberi kerja tersebut diantaranya mengenai proses pemberian hadiah kerja atau bonus yang mana penilaiannya didasarkan pada Kinerja (*Performance Appraisal*), dan produktivitas yang dilakukan oleh manajemen secara struktural.

2. Presepsi buruh/pekerja, pengusaha dalam memaknai bonus.

Berdasarkan hasil wawancara tanggal 24 November 2020 dengan kepala dinas ketenagakerjaan bapak Putra, pengawas bidang HI bapak Harisan dan mediator bapak Ibrahim dinas ketenagakerjaan provinsi Bengkulu menjelaskan bahwa klasifikasi usaha Indonesia ada Industri perdagangan, industri pertanian/perkebunan, industri perternakan, industri perbankan. Bonus bukan merupakan komponen pengupahan tetapi mempunyai

pembicaraan atau pengaturan tersendiri dalam level manajemen perusahaan yang diserahkan pengaturannya kepada pemilik saham, direksi atau kepada direktur perusahaan, ini disesuaikan dengan klasifikasi usaha Indonesia yang ada. Pengaturan bonus itu diatur dalam Perjanjian Kerja (PK) atau diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) kalau dalam peraturan perusahaan (PP) sangat jarang sekali diatur mengenai bonus, tetapi tidak seluruh perusahaan yang mengatur bonus dalam PK maupun PKB. Perusahaan yang memasukkan bonus dalam PK atau PKB yaitu perusahaan yang sudah mapan seperti perbankan, BUMN, BUMD, Persero dan perjan. Dimana kalau bonus sudah dimasukkan kedalam PK maupun PKB berarti bonus tersebut sudah merupakan hak dari pekerja yang mesti dibayarkan. Istilah bonus yang digunakan itu berbeda beda kalau diperbankan bonus disebut dengan Juspro, kalau diperusahaan pertanian/perkebunan bonus itu disebut dengan insentif, ada istilah lain juga yaitu premi, nilai catu.

Pemberian bonus bukan pada saat akhir tahun, tahun gaji ke-13 bisa saja pembagiannya tersebut secara tentatif pada saat gajian yaitu berupa target dan berupa basis yang ditentukan oleh perusahaan. Pemberian insentif pada umumnya telah diberikan oleh perusahaan pertanian dan perkebunan kepada pekerja dengan syarat adanya kelebihan kerja atau target yang dapat diselesaikan oleh pekerja tersebut, tetapi perusahaan tersebut belum berani membuat insentif tersebut dalam PK maupun PKB. Insentif yang diberikan tersebut tidak selalu dalam bentuk uang ada juga beras dan yang lainnya.

Pengaturan THR dengan bonus tidak bisa disamakan karna pengaturan mengenai THR diatur dalam permenaker dan PP 78 tahun 2015 tentang pengupahan, walaupun THR merupakan hak dalam permenaker deliknya bukan merupakan delik pidana dalam penegakan hukumnya tidak ada roda paksa untuk memberikan sanksi tegas bagi perusahaan yang apabila tidak membayarkan THR pada hari

raya keagamaan. sedangkan bonus diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi dalam Undang-Undang tersebut tidak diatur secara spesifik mengenai bonus dan bonus bukan merupakan hak.

Untuk meningkatkan produktivitas pekerja dalam dunia bisnis tidak hanya menggunakan instrumen bonus saja tetapi juga ada beberapa instrumen lainnya seperti fasilitas (rumah dinas, kendaraan dinas), tunjangan tidak tetap, jaminan internal perusahaan diluar jaminan sosial pemerintah seperti Pertamina, BUMN, perbankan dimana perusahaan ini mempunyai jaminan sosial perusahaan tersendiri. Hal ini akan memotivasi pekerja untuk meningkatkan produktivitas karna kehidupannya terjamin.

D. Penutup

Pengaturan mengenai bonus baru dapat di temui dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah, dan Pendapatan Non Upah,

Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan dan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1983 sebagaimana telah diperbaharui dalam Undang-Undang Nomor 36 tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan Persepsi pekerja/buruh, pekerja Pemberian bonus terhadap pekerja meningkatkan produktifitas pekerja, dengan adanya bonus ini membuat pekerja semangat bekerja. Pada angka 2 huruf b Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tersebut menyatakan bahwa; “bonus adalah bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas; besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan. Pengaturan mengenai bonus sejatinya sudah diatur, akan tetapi pengaturannya belum diatur secara signifikan. Pemberian bonus kepada pekerja /buruh masih menjadi hak prerogatif dan kewenangan

domain dari Pengusaha/Pemberi kerja.

Pandangan/ persepsi pekerja, pengusaha dan pemerintah mengenai bonus merupakan sesuatu yang harus diatur terlebih dahulu dalam perjanjian baru bisa diberikan. Dengan diberikan bonus dapat meningkat produktifitas perusahaan dan meningkatnya kesejahteraan hidup pekerja. Berdasarkan hal tersebut, pengaturan bonus sendiri

merupakan suatu komponen penting dalam hubungan kerja antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh. Karena pada prinsipnya bonus merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Sudah seharusnya pemberian bonus diatur dalam peraturan perundang-undangan secara signifikan dan jelas sama dengan THR.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, 2008, *Perilaku Keorganisasian*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Asyadi, H. Zaeni dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenaga Kerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenada Media, Jakarta.
- Banakar, Reza And Max Travers, 2005, *Theory And Method In Socio-Legal Research*, London: Bloomsbury Academic.
- Bun, Maurice J. G. dan Leo C. E. Huberts, "The Impact of Higher Fixed Pay and Lower Bonuses on Productivity", *journal of labour research*, dalam Springer in cooperation with the John M. Olin Institute at George Mason University, 39, 1-21, Januari 2018.
- Faseberita. "Buruh Demo PT SKL Diduga Terkait Anggota DPRD yang Dilaporkan", <https://faseberita.id/berita/buruh-demo-pt-skl-diduga-terkait-anggota-dprd-yang-dilaporkan>.
- Irianto, Sulistyowati, 2009. *Eds., Hukum Yang Bergerak Tinjauan Antropologi Hukum*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil

dan Menengah. Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Putusan Nomor 25/PUU-XIV/2016

Indonesia, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

J. Winardi, 2004, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, RajaGrafindo, Jakarta.

Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia. *Berita resmi statistik, Badan Pusat Statistik Republik Indonesia Februari 2019*, No. 41/05/Th. XXII, Mei 2019.

Kontan, *Buruh Es Krim AICE Mogok Kerja Lagi*.

<https://industri.kontan.co.id/news/buruh-es-krim-aice-mogok-kerja-lagi>. diakses pada tanggal 16 April 2020, Pukul 20.08 WIB.

Mujica, José, "Reflections on the world of work", *International Journal Of Labour Research*, Geneva, International Labour Organization, Vol. 9 Issue 1-2, 2019.

Siagian, Sondang P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binapura Aksara. Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. 2009. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Sunggono, Bambang, 2013, *Metodologi Penelitian Hukum*, Rajawali press, Jakarta.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah

Tim Pengkajian Hukum, 2010, *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengena Pengertian Sumber-Sumbe Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*. Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan Ham.

<https://kbbi.web.id/bonus>, Di akses pada tanggal 25 September 2020 pada pukul 23.01 Wib