

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A Tinjauan Tentang Pengupahan Dalam Hukum Yang Berlaku Di Indonesia

1. PENGERTIAN UPAH

Pasal 1 Ayat(30) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian upah adalah “hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang di tetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja,keepakatanan, atau Peraturan Perundang-Undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Pengertian mengenai upah juga diatur dalam Pasal 1 Ayat(1) Peraturan Pemerintah Nomor. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa “upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja pada pekerja/buruh yang di tetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau Peraturan Perundang-Undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarga atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Dari pengertian di atas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampau rendah, maka Pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui Peraturan Perundang-Undangan. Inilah

yang lazim disebut upah minimum bisa berwujud upah minimum Provinsi, Kabupaten/Kota, atau sektoral. Sesuai dengan namanya upah minimum berfungsi sebagai jaring pengaman (*safety net*) agar jangan sampai upah yang diterima oleh pekerja dibawah standar sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarganya.

Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh diskriminasi antara buruh laki laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.¹¹

Pengaturan pengupahan ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, tidak boleh rendah atau bertentangan dengan ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Jika kesepakatan tersebut ternyata lebih rendah atau bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum. Perlindungan pengupahan meliputi:¹²

1. Upah minimum.
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karna sakit
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaanya

¹¹ Lalu Husni, op cit, hlm 145.

¹² Sedarmayanti, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung, hlm 9.

5. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
6. bentuk dan cara pembayaran upah
7. denda dan potongan upah
8. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9. struktur dan skala pengupahan yang proporsional
10. upah untuk pembayaran pesangon
11. upah untuk penghitungan pajak penghasilan.¹³

Pemberian upah yang tidak dalam bentuk uang dibenarkan asal tidak melebihi 25% dari nilai upah dari yang seharusnya di terima. Imbalan atau penghasilan yang di terima oleh buruh tidak selamanya di sebut sebagai upah, karena biasa jadi imbalan tersebut bukan termasuk komponen upah. Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor. 07/MEN/1990 Tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan bahwa:

1. Termasuk Komponen Upah adalah:
 - a. Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat dan jenis pekerjaan yang besarnya di tetapkan berdasarkan perjanjian
 - b. Tunjangan tetap suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang di bayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan, tunjangan transport dapat di

¹³*Ibid*

masuk dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan dibayarkan upah pokok.

- c. Tunjangan tidak tetap ialah suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

2. Tidak Termasuk Komponen Upah:

- a. Fasilitas kenikmatan dalam bentuk nyata/natura karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makanan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin, dan sejenisnya.
- b. Bonus pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.
- c. Tunjangan Hari Raya (THR), dan pembagian keuntungan lainnya.¹⁴

¹⁴Lalu Husni, *op cit*, hlm 146.

b. Kebijakan Pengupahan

Upah memegang peranan yang penting dan merupakan salah satu ciri suatu hubungan yang di sebut dengan hubungan kerja, bahkan dapat di katakana upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menagani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang di tuangkan dalam Peraturan Perundang-Undangan.

Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk maksud tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan itu meliputi:

1. Upah minimum;
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karna berhalangan;
4. Upah tidak masuk kerja karna melakukan kegiatan lain di luar pekerjaanya;
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
6. Bentuk dan cara pembayaran upah;
7. Denda dan potongan upah;
8. Hal-hal yang dapat di perhitungkan dengan upah;
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
10. Upah untuk membayarkan pesangon; dan

11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas:

- 1) Upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota.
- 2) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota.

Upah minimum sebagai mana yang dimaksud di atas di arahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan Perundang-Undangan, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayarkan upah pekerja/buruh menurut Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.¹⁵

c. Upah Lembur

Pengusaha harus mempekerjakan buruh/pekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, jika melebihi ketentuan tersebut harus dihitung/dibayar lembur.

¹⁵*Ibid*, hlm 142-144.

Cara perhitungan upah lembur telah di tetapkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. kep-72/MEN/1984 tentang dasar perhitungan upah lembur yakni sebagai berikut:

1. Apabila jam kerja lembur dilakukan pada hari biasa:
 - a. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar sebesar 1,5(satu setengah) kali upah sejam.
 - b. Untuk tiap jam kerja berikutnya harus di bayar upah sebesar 2 (dua kali) upah sejam.
2. Apabila jam kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari raya resmi:
 - a. Untuk setiap jam dalam batas 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu harus dibayar upah sedikit-dikitnya 2 (dua) kali upah sejam.
 - b. Untuk jam kerja pertama selebihnya 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari raya tersebut jatuh pada hari raya terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu, harus dibayar upah sebesar 3 (tiga) kali upah sejam.
 - c. Untuk jam kerja kedua setelah 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari raya tersebut jatuh pada hari raya terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu, harus dibayar upah sebesar 4 (empat) kali upah sejam.

Upah sejam dihitung dengan rumus sebagai berikut:

1. Upah sejam bagi pekerja bulanan $1/173$ upah sebulan.
2. Upah sejam bagi pekerja harian $2/20$ upah sehari.
3. Upah sejam bagi pekerja borongan atau satuan $1/7$ rata-rata hasil kerja sehari.

Komponen upah untuk dasar perhitungan upah lembur terdiri atas upah pokok, tunjangan jabatan, tunjangan kemahalan, nilai pemberian satu untuk karyawan sendiri.¹⁶

B Tinjauan Terhadap Perlindungan Upah

a. Perlindungan upah

Pemerintah memberi perhatian yang penuh pada upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Bentuk perlindungan upah pertama yaitu Pemerintah menetapkan ketentuan upah minimum, bahwa upah minimum yang di atur oleh Pemerintah yang ide awalnya adalah jarring pengaman agar perusahaan minimal membayarkan upah dengan harapan kebutuhan dasar bagi kehidupan pekerja relatif mendekati terjangkau. Namun, kenyataanya upah minimum masih jauh dari kebutuhan dasar

¹⁶*Ibid* ,hlm 150-151.

pekerja, sehingga belum berhasil menciptakan hubungan industrial seperti yang di harapkan.

Bentuk perlindungan upah yang kedua adalah waktu kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 Ayat (2) harus memenuhi syarat:

1. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1(satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud Ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lebur sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) dan Ayat (3) di atur dengan Keputusan Menteri.

Bentuk perlindungan upah yang ketiga adalah waktu istirahat dan cuti. Berdasarkan ketentuan Pasal(79) Undang-Undang No. 13 tahun 2003. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1), meliputi:

1. Istirahat antara jam kerja, sekurang- kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;

2. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) Minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
3. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) Bulan secara terus menerus;
4. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) Bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan delapan masing-masing 1 (satu) Bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat Tahunannya dalam 2 (dua) Tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) Tahun.

Bentuk perlindungan upah yang lainya meliputi perlindungan saat menjalankan ibadah, saat menstruasi, melahirkan, gugur kandungan, dan menyusui bagi pekerja perempuan. Hal ini di atur dalam Pasal 80 sampai dengan Pasal 83 Undang-Undang No. 13 tahun 2003. Pengusaha wajib memeberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana

dimaksud dalam Ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja,praturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.¹⁷

b. Penetapan upah

Dalam dunia kerja, pemberian upah pada umumnya selalu mempertimbangkan kemampuan pekerja yang tercermin dalam produktifitas kerja. Pemerintah melakukan intervensi karna sangat perkepentingan untuk menyelaraskan antara upah yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan pencapaian produktifitas kerja, yaitu dengan memperhatikan:

1. Kebutuhan hidup pekerja
2. Kesenjangan social
3. Prestasi kerja
4. Nilai kemanusiaan dan harga diri

Oleh karna itu pemerintah melakukan kebijakan penetapan upah minimum yang tadinya dilandasi oleh kebutuhan fisik minimum (KFM) berkembang menjadi kebutuhan hidup minimum (KHM), berlaku secara mikro-regional dengan maksud :

1. Sebagai jaringan pengaman
2. Sebagai sarana untuk meningkatkan taraf hidup kelompok terendah
3. Sebagai alat terjadinya pemerataan pendapatan
4. Pemberian upah diatas upah minimum diatur secara internal di perusahaan

¹⁷ Asri Wijayanti, 2014,*Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 108-113.

Kebijakan pemerintahan dibidang pengupahan dilatar belakangi oleh permasalahan pengupahan yang selalu muncul yang dipicu terjadinya konflik kepentingan antara pengusaha dan pekerja.

Masalah pokok pengupahan meliputi:

1. Rendahnya upah bagi pekerja
2. Kesenjangan upah terendah dan tertinggi
3. Berfariasinya komponen upah
4. Tidak jelasnya hubungan antara upah dan produktifitas¹⁸

Menurut cara penetapan upah, terdapat berbagai sistim upah sebagai berikut:

- 1) Sistim upah jangka waktu. Menurut sistim pengupahan ini upah di tetapkan menurut jangaka waktu buruh melakukan pekerjaan. Untuk pekerjaan yang sifatnya sebentar diberi upah perjam, untuk sehari bekerja diberi upah harian , untuk seminggu bekerja di beri upah mingguan, untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan dan sebagainya. Dalam sistem ini buruh menerima upah tetap. Karena untuk waktu tertentu buruh akan menerima upah yang tertentu pula, buruh tidak perlu melakukan pekerjaanya secara tergesah-gesah untuk mengejar hasil yang sebanyak-banyaknya, sehingga dengan demikian dapat di harapkan buruh akan bekerja dengan baik dan teliti.
- 2) Sistim upah potongan. Sistim upah potongan ini sering digunakan untuk mengganti sisitim upah jangka waktu, dimanahanyajika hasil

¹⁸Aloysius Uwiyono dkk, 2014, *Asas Asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 99.

kerja kurang memuaskan. Karena upah ini hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat di ukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya apa yang dikerjakan. Sistem pengupahan seperti ini lebih menguntungkan kepada perusahaan. membuat buruh lebih giat bekerja, produktivitas meningkat, dan alat-alat produksi akan di pergunakan secara insentif. Namun juga berdampak buruk karna buruh akan bekerja secara berlebihan, tidak menjaga keselamatan bekerja, sehingga upah tidak tetap. Akan tetapi sistem pengupahan seperti ini tidak dapat diterapkan pada semua perusahaan.¹⁹

c. Ketentuan pembayaran upah

Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerjaanya secara teratur sejak terjadinya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja. Upah yang diberikan oleh pengusaha tidak boleh diskriminasi antara pekerja pria dan wanita untuk pekerjaan yang sama²⁰

Dalam pembayaran upah dikenal dengan asas *no work, no pay* yang mana upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor. 78 Tahun 2015 Pasal 24 yang mana di jelaskan upah tidak dibayar apabila buruh tidak masuk kerja dan atau tidak melakukan pekerjaan. pekerja atau buruh tidak masuk kerja atau tidak melakukan pekerjaan

¹⁹ Imam Soepomo, 1985, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hlm 131.

²⁰ Lalu Husni, *op cit*, hlm 147.

karna alasan berhalangan, melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan, atau menjalankan hak atau waktu istirahat kerjanya tetap dibayarkan upahnya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor. 78 Tahun 2015 Pasal 25 pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya karna kesalahan sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.

Menurut Undang-Undang Nomor.13 tahun 2003 Pasal 94 Tentang Ketenagakerjaan komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Besaran upah pokok minimum 75% dari besaran upah pokok dan tunjangan tetap. Sering terjadi pada kalangan pengusaha menafsirkan bahwa besaran upah pokok dan tunjangan setara dengan upah minimum, sedangkan tunjangan ada yang bersifat tidak tetap sehingga kalau dijumlahkan penerimaan upah masih dibawah upah minimum.

Pada perusahaan jika ada permasalahan dengan pengupahan maka hanya dapat dituntut paling lama 2 tahun. Sesuai dengan aturan yang dijelaskan pada Pasal 96 Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan pemimpin perusahaan biasa berganti-ganti dan belum tentu mereka selalu mengikuti perkembangan masalah dari pemimpin terdahulu.²¹

C Tinjauan Tentang Perusahaan

a. Pengertian Tenaga Kerja

Dalam melangsungkan sebuah usaha ataupun perusahaan, ada orang orang yang dipekerjakan yang disebut juga dengan pekerja, karyawan ataupun

²¹ Aloysius Uwiyono, *op cit*, hlm 102.

buruh. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja adalah orang yang tidak memiliki modal usaha, yang dimiliki adalah tenaga dan keterampilan.²² Sementara itu dalam Undang-Undang Nomor.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diatas sejalan dengan pengertian tenagakerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja.²³

Istilah buruh dalam dunia perburuhan atau ketenagakerjaan sangat populer, istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga dalam peraturan Perundang-Undangan yang lama (sebelum Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar orang-orang ini disebut sebagai *blue collar*. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai karyawan atau pegawai *white*

²² Hari Supriyanto, 2013, *Kesejahteraan Pekerja dalam Hubungan Industrial di Indonesia*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, hlm 36.

²³ Lalu Husni, *op cit*, hlm 28.

collar. Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan pelakuan dan hak-hak tersebut oleh Pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi. setelah bangsa kita merdeka perbedaan antara buruh halus dengan buruh kasar, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang ataupun badan hukum disebut buruh, yang di tegaskan dalam Pasal 1 Ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor.22 tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, buruh ialah barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah.

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh di upayakan untuk diganti dengan istilah pekerja sebagaimana yang di usulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.²⁴

Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti tersebut di atas, menurut penulis istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan saat ini, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sektor non formal seperti menjadi kuli, tukang dan sejenisnya, tetapi juga sektor formal seperti Bank, Hotel dan perusahaan swasta lainnya. Karena itu lebih tepat jika menyebutkannya diganti dengan istilah pekerja. Istilah pekerja juga sesuai dengan penjelasan Pasal 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan

²⁴*Ibid* .hlm 46.

golongan-golongan adalah badan-badan seperti Koperasi, Serikat Pekerja, dan lain-lain badan kolektif.

Namun karena pada masa Orde Baru istilah pekerja khususnya serikat pekerja yang banyak di intervensi untuk kepentingan pemerintah, maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, maka kedua istilah tersebut disandingkan.²⁵

Dalam Rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan (sekarang menjadi Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003) hanya menggunakan istilah pekerja saja, namun agar selaras dengan Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh yang menggunakan istilah Serikat Buruh/Pekerja, maka kedua istilah tersebut diakomodir.²⁶

Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat(4) memberikan pengertian Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penegasan imbalan dalam bentuk lain ini perlu karena upah selama ini diidentik dengan uang, padahal ada pula Buruh/ Pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.²⁷

²⁵*Ibid*

²⁶*Ibid*

²⁷*Ibid*, hlm 47.

Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan jaminan social Tenaga Kerja (Jamsostek) berdasarkan Undang-Undang Nomor. 3 Tahun 1992, Pengertian Pekerja diperluas (penafsiran ekstensif) yakni termasuk:

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak
2. Merka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan
3. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.²⁸

b. Pengusaha

Pengusaha seperti yang kita kenal adalah seorang yang memiliki sebuah usaha yang sering disebut sebagai majikan. Dalam Undang-Undang 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perburuhan disebutkan bahwa majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh. Yang mana dalam konsep industrial pancasila majikan kurang sesuai dikarnakan buruh dan majikan merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama karna itu lebih tepatnya menggunakan istilah pengusaha.²⁹

Pengusaha menurut Pasal 1 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor.78 Tahun 2015 tentang pengupahan menyatakan pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, atau yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan yang bukan miliknya, dan orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia

²⁸*Ibid*

²⁹*Ibid*

mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud sebelumnya yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Dalam Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat (4) juga memberikan pengertian pemberi kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan badan lainnya, yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengaturan istilah pemberi kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat di kategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal.jadi dengan demikian pengertian pemberi kerja lebih luas dari pengusaha, pengusaha sudah pasti pemberi kerja, namun pemberi kerja belum tentu pengusaha.³⁰

Sedangkan pengertian Perusahaan dalam Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat (6) adalah :

1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, perskutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan Buruh/Pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apapun.
2. Usaha- usaha social dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.³¹

³⁰*Ibid* ,hlm 48.

³¹*Ibid*

Sistem kewajiban pengusaha baru muncul pada akhir abad ke 19 dan semata-mata ditunjukkan kepada risiko kecelakaan kerja. Prinsipnya adalah meletakkan tanggung jawab hukum kepada pengusaha untuk memberikan kompensasi dan perawatan medis dalam hal pekerja ditimpa kecelakaan. Dalam hal ini pengusaha dapat menanggung sendiri kompensasi dan perawatan medis tersebut atau pengusaha juga dapat mempertanggungkan risiko kecelakaan kerja tersebut pada sebuah perusahaan asuransi komersial. Kebaikan sistem ini terletak pada kesederhanaan dalam penyelenggaraan dan pemerintah cukup mengawasi saja. Kelemahannya ialah terletak pada kemampuan dari Perusahaan-Perusahaan kadang-kadang berbeda, sebab tidak semua perusahaan (terutama yang kecil) mampu untuk membayar kompensasi. Di Indonesia sistem yang mewajibkan pengusaha untuk bertanggung jawab atas setiap kecelakaan kerja atau penyakit jabatan terkandung dalam Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 Tentang kecelakaan kerja³²

c. Perusahaan

Perusahaan dalam Pasal 1 Ayat (4) huruf a Peraturan Pemerintah Nomor.78 Tahun 2015 tentang pengupahan, menyatakan setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dan dalam Pasal 1 Ayat (4) huruf b Peraturan Pemerintah Nomor.78 Tahun 2015 usaha-usaha sosial yang mempunyai pengurus yang mempekerjakan

³²Aloysius Uwiyono dkk, *op cit*, hlm 108.

orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Maka jelas berdasarkan Undang-Undang ini sebuah perusahaan berkewajiban membayarkan upah kepada pekerjanya. Tetapi tidak hanya itu bnyak lagi kewajiban dari sebuah perusahaan terhadap pekerjanya antara lain:

1. Kewajiban membayar upah dalam hubungan kerja pengusaha wajib membayarkan upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Dalam hal ini telah masuk campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah yang dikenal dengan nama upah minimum. sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.³³
2. Menurut Pasal 92 Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengusa wajib memberikan kepastia pendapatan dan penyesuaian dengan perkembangan tingkat kehidupan dimasyarakat, oleh karna itu pengusaha wajib:
 - a. Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah berdasarka golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
 - b. Melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktifitas.³⁴
3. Kewajiban memberikan istirahat atau cuti, pengusaha diwajibkan memberikan istirahat kepada pekerja seperti istirahat antar jam sekurang kurangnya setelah empat jam bekerja yang mana waktu

³³*Ibid*, hlm 69.

³⁴Aloysius dkk, *op cit*, hlm.101.

istirahat itu tidak masuk pada jam kerja. Selain itu perusahaan wajib memberikan cuti tahunan kepada pekerja secara teratur.³⁵

4. Si majikan diwajibkan, jika seorang buruh yang tertinggal padanya, sakit atau mendapat kecelakaan, selama berlangsungnya perhubungan kerja, tetapi paling lama untuk waktu enam minggu, menguruskan perawatan dan pengobatan sepantasnya, sekedar tentang hal itu tidak telah diadakan aturan atas dasar lain ia berhak menuntut kembali biayanya dari si buruh, tetapi yang mengenai biaya selama empat minggu yang pertama hanyalah apabila sakit atau kecelakaan itu disebabkan kesengajaan atau tak susila si buruh atau akibat dari suatu cacat badan tentang mana si buruh sewaktu membuat perjanjian dengan sengaja telah memberikan keterangan-keterangan palsu kepada si majikan. Hal ini sesuai dengan pasal 1602 x Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)
5. Kewajiban memberikan surat keterangan, perusahaan wajib memberikan surat keterangan tersebut di jelaskan mengenai pekerjaan yang dilakukan, lama nya hubungan kerja. Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja.³⁶ Kewajiban dari perusahaan ini merupakan hak dari pekerja.

³⁵ Lalu Husni, *op cit*, hlm 70.

³⁶ *Ibid*, hlm 48.

d. Sanksi Terhadap perusahaan Yang Nakal Dalam Pengupahan

Perusahaan dilarang untuk memberikan upah dibawah upah minimum yang berlaku, hal ini sesuai dengan Pasal 90 Ayat (1) Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003. Yang mana hal ini merupakan payung hukum bagi tenagakerja untuk perlindungan upahnya. Guna mewujudkan penghasilan yang layak bagi mereka. Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-17/MEN/VIII/2005 Tentang Komponen Dan Tahapan pelaksanaan pencapaian kebutuhan hidup layak. Pemberian upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 14 Ayat (2) Permenaker Nomor.1 Tahun 1999 dan Pasal 4 Ayat (3) Permenakertrans Nomor. 17 Tahun 2005 memberikan ruang dan mekanisme peninjauan upah sebagai pembeda antara pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun dengan yang lebih satu tahun.

Berdasarkan Pasal 90 Ayat (2) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003. bagi perusahaan yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 90 Ayat (2) dapat dilakukan penangguhan. Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu 12 bulan setelah mendapatkan persetujuan penangguhan, apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melakukan upah minimum yang berlaku pada saat itu.

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.231/MEN/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Pasal 3 Ayat (1) menjelaskan permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan oleh pengusaha kepada Gubernur melalui instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum

Berdasarkan Pasal 90 Ayat (1) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Sanksi pada perusahaan yang memberikan upah dibawah upah minimum provinsi atau kota dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Pengupahan Terhadap Para Pekerja Oleh PT Dinasti Jaya Abadi

Abadi

Berdasarkan Pasal 28E Ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, pemenuhan atas upah yang layak bagi penghidupan dan kemanusiaan, merupakan konsep pengupahan yang berlaku di Indonesia secara Konstitusional. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memaknai upah sebagai hak dasar pekerja yang harus di penuhi oleh pengusaha.

Komponen dalam pengupahan meliputi :³⁷

- a. Upah pokok yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat dan jenis pekerjaan yang besarnya di tetapkan melalui perjanjian.
- b. Tunjangan tetap yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang di bayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukan dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitan dengan kehadiran

³⁷Aloysius Uwiyono, *op cit*, hlm 98.

buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberi tanpa mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan dibayarkan upah pokok.

- c. Tunjangan tidak tetap yaitu suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.³⁸

Pelaksanaan pembayaran upah di PT. Dinasty Jaya Abadi, sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa bongkar muat barang ekspor dan import. di bayarkan perbulan, tanggal pembayarannya selalu awal bulan, upah pokok yang diterima oleh pekerja pada tiap bulanya sebesar Rp.1.800.000 perbulanya, namun tiap bulanya akan ada bonus yang di sediakan oleh pengusaha jika dalam bulan tersebut masuk kapal barang pengangkut cangkang atau batu bara yang telah sepakat menjalin kerjasama dengan perusahaan, Bonus yang diberikan oleh pengusaha tidak ditetapkan nominalnya yang mana bonus tersebut dibayarkan hanya ketika ada kapal yang masuk, jika dalam satu bulan kapal yang masuk tidak ada maka bonus tidak akan diterima oleh para pekerja.³⁹

PT. Dinasty jaya abadi memiliki tenaga kerja tetap sebanyak Tujuh orang yang terdiri dari direktur, komisaris, dan pekerja tetap . Berikut tabel nama beserta jabatan pekrja di PT Dinasti Jaya Abadi .

³⁸*Ibid*

³⁹Wawancara dengan Bapak Rahmad Hidayat, Pekerja PT. Dinasty Jaya abadi, tanggal 8 Agustus 2018, pukul 11.00

Tabel: 2**Data para pekerja PT. Dinasti Jaya Abadi beserta jabatannya**

NO.	NAMA	JABATAN	UPAH POKOK
1	Frikadona wijaya sukma	Direktur	
2	Rita hasanah	Komisaris	Rp.3.500.000
3	Roza edya novellya	Komisaris	Rp.3.500.000
4	Rahmat hidayat	Pekerja tetap	Rp.1.800.000
5	Widya rika kemala sari	Pekerja tetap	Rp.1.800.000
6	Hendrick chandra	Pekerja tetap	Rp.1.800.000
7	Rahmad syaputra	Pekerja tetap	Rp.1.800.000

Sumber : PT. Dinasti Jaya Abadi

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa upah pokok yang di terima oleh pekerja tetap di PT. Dinasti Jaya Abadi di bawah upah minimum Provinsi Sumatera Barat yang telah di atur oleh Gubernur Provinsi Sumatera Barat

Hal ini jelas tidak sesuai dengan Keputusan Gubenur Nomor : 562-879-2017 yang mana telah menjelaskan upah minimum regional untuk Provinsi sumbar Tahun 2018 sebesar Rp.2.119.067 (dua juta seratus Sembilan belas ribu enam puluh tujuh rupiah) per bulan . Akan tetapi meskipun upah yang diterima oleh

pekerja tidak sesuai dengan upah yang seharusnya, para pekerja tetap bertahan bekerja disana dengan alasan sulitnya mencari pekerjaan pada masa sekarang.

Kalau ada pengapalan kapal akan ada juga buruh lepas yang bekerja di lapangan yang jumlahnya dua puluh orang setiap ada pengapalan. Yang mana dalam pemberian upah pokok pada karyawan tetap tidak mengalami kenaikan ketika upah minimum regional mengalami kenaikan.⁴⁰

Terkadang Pekerja yang bekerja di PT Dinasti Jaya Abadi mengeluhkan dengan kecilnya upah jika dalam sebulan tidak adanya kapal masuk, karna pekerja mempunyai anak dan istri yang harus diberikan makan, dengan upah pokok yang terbilang kecil dibawah upah minimum regional tentu para pekerja akan kesulitan membiayai anak istrinya. Pernah diantara pekerja meminta kenaikan upah tapi tidak mendapat tanggapan. Jika pun ditanggapi pimpinan hanya memberikan pembelaan dengan alasan pemberian bonus.⁴¹

Bonus memang diberikan ketika ada kapal yang masuk, namun nominalnya tidak di tentukan biasanya berkisaran satu juta keatas untuk satu kapal yang masuk, jika kapal masuk dalam sebulan bisa mencapai dua atau tiga maka bonus yang diterima oleh pekerja bisa lebih banyak lagi , namun jika halnya dalam waktu satu bulan tidak ada kapal yang masuk para pekerja tidak mendapatkan bonus sama sekali. Maka dalam bulan itu pekerja hanya menerima gaji pokok saja.⁴²

Di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 6 bonus merupakan pendapatan non upah, bonus

⁴⁰*Ibid*

⁴¹*Ibid*

⁴²*Ibid*

sebagaimana yang dimaksud adalah keuntungan perusahaan yang dapat diberikan oleh pengusaha pada pekerjanya, maka bonus tidak bisa ditambahkan dengan upah pokok para pekerja dengan tujuan agar tercapainya upah minimum regional untuk para pekrja tersebut.

Dalam hal pesangon jika salah satu pekerja yang ingin berhenti atau mengundurkan diri dari perusahaan maka perusahaan tidak memberikan uang pesangon terhadap pekerja yang ingin mengundurkan diri.⁴³ Uang pesangon merupakan uang yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pegawai sehubungan berakhir masa kerja atau pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang pengantian hak, sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 156 Ayat 2 pemberian pesangon masa kerja kurang dari satu tahun mendapat 1 bulan upah, lebih dari satu tahun dan kurang dari dua tahun mendapat 2 bulan upah dan begitu seterusnya. Hal ini tidak terjadi pada PT.Dinasty jaya abadi.Setiap kali pekerjanya berhenti kerja tidak diberi pesangon dengan alasan bahwa berhentinya pekerja tersebut bukan diberhentikan.Hanya berhenti dengan kemauannya sendiri, jadi menurut perusahaan para pekerja yang ingin berhenti tidak mendapat pesangon, yang mendapat pesangon hanya pekerja yang di berhentikan.⁴⁴

⁴³Wawancara dengan Bapak Darma, mantan pekerja tetap di PT Dinasty Jaya Abadi, tanggal 9 Agustus 2018, pukul 10.00

⁴⁴Wawancara dengan Bapak Frikadona Wijaya Sukma, Pimpinan Perusahaan Dinasti Jaya Abadi, tanggal 10 Agustus 2018, pukul 14.00

b. Kendala-Kendala yang dihadapi PT. Dinasty Jaya Abadi Memberikan Upah Dibawah Standar Pengupahan Yang Diatur Dalam Keputusan Gubenur Sumatera Barat Tentang Upah Minimum Provinsi

Penulis telah melakukan wawancara dengan pimpinan PT. Dinasty Jaya Abadi tentang upah yang diberikan pada tenaga kerja diperusahaannya, bahwa perusahaan tidak mampu memberikan gaji sesuai dengan upah minimum regional dengan alasan bahwa, perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa bongkar muat barang export dan impor, yang mana pendapatan perusahaan sangat bergantung pada adanya kapal yang masuk, maka dari itu jika diberikan dengan ketetapan gaji yang mengikuti upah minimum regional yang sealulu mengalami kenaikan pertahunnya, maka perusahaan tidak sanggup, jikapun harus menyangupi hal tersebut maka perusahaan harus memutus hubungan kerja dengan beberapa tenaga kerjanya. Maka hal ini tidak dapat dilakukan perusahaan dengan alasan untuk mengunrangi pekerja ataupun memberhentikan pekerjaanya. Perusahaan merasa kasihan terhadap tenaga kerjanya dan menurut pimpinan pada perusahaan dynasty jaya abadi selagi pekerja masih sanggup menerima upah maka tidak ada salahnya bertahan di perusahaan dengan gaji yg telah di tetapkan yaitu sebesar Rp. 1.800.000 (satu juta delapan ratus ribu rupiah), jika pekerja tidak sanggup lagi maka para pekerja bisa mengundurkan diri dengan baik.⁴⁵

PT. Dinasti Jaya Abadi selama beroperasi dalam bidang bongkar muat barang ekspor dan impor PT. Dinasti Jaya Abadi ini tidak pernah mengajukan permohonan penundaan/ penangguhan pelaksanaan upah minimum Provinsi

⁴⁵*Ibid*

kepada Gubernur Sumatera Barat melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, di karenakan tidak adanya teguran dan pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat , tidak adanya keluhan dan perotespekerja tentang pengupahan yang mengeluh langsung ke direktur perusahaan, sehingga menurut direktur perusahaan upah dan bonus yang diberikan telah mencukupi kehidupan yang layak bagi pekerjanya.⁴⁶

Akan tetapi jika perusahaan mengalami kenaikan pada pendapatannya, perusahaan selalu akan memberikan bonus terhadap tenaga kerjanya, dan juga ketika kapal barang masuk perusahaan juga selalu memberikan insentif terhadap tenaga kerjanya. Meskipun hal ini tidak terjadi pada tiap bulanya hanya itu yang bisa diberikan oleh PT. Dinasti Jaya Abadi . Setiap kali kapal masuk keuntungannya telah dibagi bersama berdasarkan perhitungan perusahaan, jikapun bonus yang diberikan dalam jumlah kecil tetapi semua pekerja termasuk para staff mendapatkannya. Bonus yang diberi secara merata hanya saja jumlahnya tergantung pada posisi masing-masing pekerja.⁴⁷

Perusahaan dinasti jaya abadi juga mengalami kendala dalam hal kapal bongkar muat cangkang dan batu bara yang kadang dalam prosesnya pekerja melakukannya dengan waktu yang lama pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, hal ini yang membuat mekanisme lainnya terganggu, hingga kapal yang akan masuk maupun keluar juga tertunda, maka hal ini mengganggu pendapatan perusahaan. Hal ini merupakan kendala terbesar bagi perusahaan, karna orientasi perusahaan merupakan perputaran kapal masuk,

⁴⁶*Ibid*

⁴⁷*Ibid*

dalam hal inilah yang seharusnya disadari para pekerja, jika memang menginginkan bonus yang cukup besar maka pekerja harus menyadari dalam melakukan pekerjaannya harus cepat tanggap. Tetapi dalam hal ini perusahaan menyadari kinerja masing masing pekerjanya berbeda, dan rasa cinta terhadap perusahaanpun sangat kurang dari para pekerjanya. Jika saja para pekerja lebih giat dalam bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditentukan, sehingga tidak mengalami kemacetan dalam perputaran kapal maka bonus yang diterima juga akan cukup banyak.⁴⁸

Akan tetapi perusahaan juga memberikan BPJS ketenagakerjaan terhadap seluruh pekerjanya , dan juga perusahaan selalu memberikan tunjangan hari raya, bahkan ketika memasuki bulan puasa ramadhan perusahaan memberikan uang bonus dan selebar sarung kepada para pekerjanya, dengan jumlah yang rata bagi semua pekerja, hal ini dilakukan sebagai upaya untuk kesejahteraan para pekerja.⁴⁹

Maka atas dasar ini perusahaan tidak bisa memberikan uang pesangon terhadap para pekerja yang mengundurkan diri, karena menurut perusahaan pekerja yang mengundurkan diri merupakan orang-orang yang kurang berkualitas yang tidak memiliki cinta dan loyalitas terhadap perusahaan. Maka atas dasar itu perusahaan tidak bisa memberikan pesangon terhadap pekerja yang mengundurkan diri dan hal ini merupakan pilihan sendiri dari pekerja. Tetapi perusahaan memberikan pesangon terhadap para pekerja yang diberhentikan perusahaan, meskipun pekerja tersebut baru bekerja pada perusahaan. Dikarnakan

⁴⁸*Ibid*

⁴⁹*Ibid*

rasa iba dan kasihan dan terimakasih terhadap pekerja. Tetapi perusahaan jarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan para pekerjanya karna perusahaan menyadari pada saat ini memang sulit mendapatkan pekerjaan. Ditambah lagi para pekerja yang telah berumur diatas tiga puluh tahun sangat jarang dilakukan pemutusan hubungan kerja karna usia lanjut akan sangat sulit mendapatkan pekerjaan.⁵⁰

Pada saat ini perusahaan menyadari tidak mampunya memberikan upah sesuai dengan peraturan yang berlaku tetapi perusahaan selalu berusaha untuk menaikan pemberian bonus yangmana delapan puluh persen bergantung pada kinerja karyawan tersebut. Menurut pimpinan perusahaan upah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup walaupun seadanya saja, karna bagaimanapun untuk menjadikan kehidupan yang layak untuk para pekerjanya selalu diusahakan dengan maksimal mungkin.⁵¹

c. Dampak Pemberian Upah Terhadap Kehidupan Buruh yang menerima upah tidak sesuai dengan upah minimum regional yang diatur dalam keputusan Gubernur Sumatra barat tentang upah minum provinsi.

Bahwa berdasarkan Keputusan Gubernur Nomor 562-879-2017, menjelaskan bahwa upah minimum guna untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat dan mendorong peningkatan peran serta pekerja dalam pelaksanaan proses produksi barang dan jasa. Yang mana pada putusan ini menjelaskan bahwa upah minimum regional untuk wilayah Sumatra Barat adalah Rp.2.119.067,00 (dua juta

⁵⁰ *Ibid*

⁵¹ *Ibid*

seratus Sembilan belas ribu enam puluh tujuh rupiah). dan juga pemberian tunjangan tidak tetap kepada pekerjanya

Maka jika pemberian upah tidak sesuai dengan upah minimum akan berdampak terhadap kehidupan buruh, yaitu tidak sejahteranya kehidupan buruh, yang mana buruh tetap mengalami kemiskinan dan serba kekurangan, taraf hidup yang rendah, menurunnya tingkat produktifitas dan juga dengan upah yang dibawah upah minimum sangat sulit untuk memenuhi kebutuhan hidup buruh dan keluarganya. Ada beberapa diantara buruh memilih untuk melakukan pekerjaan sampingan dengan menjadi ojek online pada malam harinya, maka jika hal ini dilakukan kondisi fisik si pekerja tidak sehat, maka dalam bekerja sipekerja tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi mereka memilih seperti itu untuk memenuhi kebutuhan hidup yang tidak bisa terpenuhi oleh gaji pokok yang bisa dibilang sangat pas pas an, karna makin hari biaya hidup semakin meningkat. Dan juga membuat buruh sangat sulit untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Karna dengan gaji minimum regional saja belum bisa memenuhi kebutuhan, apalagi dengan gaji dibawah upah minimum.⁵²

jika buruh tidak sejahtera hal ini sebenarnya akan berdampak pada perusahaan itu sendiri, diantaranya yaitu buruh tidak mencintai perusahaan dimana tempat ia bekerja, maka ia melakukan pekerjaan dengan setengah hati, rasa loyal terhadap perusahaan tidak ada. Serta kinerja buruh akan berkurang, seperti hal yang terjadi pada Pt Dinasti jaya abadi ini yang mana pekerjaan yang

⁵²*Opcit*

dilakukan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Hal ini merupakan dampak terhadap perusahaan.

Sesuai dengan putusan gubernur bagi perusahaan yang belum bisa memberikan upah sesuai dengan upah minimum yang telah ditentukan maka harus mengajukan permohonan atau penundaan penanguhan pelaksanaan Upah Minimum Provinsi 2018 kepada gubernur Sumatra barat melalui dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Sumatra Barat, berdasarkan kesepakatan buruh dengan perusahaan.

BAB IV

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa :

1. Pelaksanaan pembayaran upah di PT. Dinasty Jaya Abadi, sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa bongkar muat barang ekspor dan import. di bayarkan perbulan, tanggal pembayarannya selalu awal bulan, upah pokok yang diterima oleh pekerja pada tiap bulanya sebesar Rp.1.800.000 perbulanya, namun tiap bulanya akan ada bonus yang di sediakan oleh pengusaha jika dalam bulan tersebut masuk kapal barang pengangkut cangkang atau batu bara yang telah sepakat menjalin kerjasama dengan perusahaan, Bonus yang diberikan oleh pengusaha tidak ditetapkan nominalnya yang mana bonus tersebut dibayarkan hanya ketika ada kapal yang masuk, jika dalam satu bulan kapal yang masuk tidak ada maka bonus tidak akan diterima oleh para pekerja.
2. Kendala-Kendala yang membuat PT. Dinasty Jaya Abadi Memberikan Upah Dibawah Standar Pengupahan Yang Diatur Dalam Keputusan Gubernur Sumatera Barat Tentang Upah Minimum Provinsi. Perusahaan tidak mampu memberikan gaji sesuai dengan upah minimum regional dengan alasan bahwa, perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa, yang mana pendapatan perusahaan sangat bergantung pada masuknya kapal yang sepakat menjalin kerjasama dengan perusahaan, maka dari itu jika diberikan dengan

ketetapan Perusahaan tidak mampu memberikan gaji sesuai dengan upah minimum regional dengan alasan bahwa, perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa, yang mana pendapatan perusahaan sangat bergantung pada masuknya kapal yang sepakat menjalin kerjasama dengan perusahaan, maka dari itu jika diberikan dengan ketetapan gaji yang mengikuti upah minimum regional yang selalu mengalami kenaikan pertahunnya, maka perusahaan tidak sanggup. PT dinasti jaya abadi selama beroperasi dalam bidang bongkar muat barang ekspor dan impor PT dinasti jaya abadi ini tidak pernah mengajukan permohonan penundaan/ penangguhan pelaksanaan upah minimum Provinsi kepada Gubernur Sumatera Barat melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, di karenakan tidak adanya teguran dan pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, tidak adanya keluhan dan perotes pekerja tentang pengupahan yang mengeluh langsung ke Direktur perusahaan, sehingga menurut direktur perusahaan upah dan bonus yang diberikan telah mencukupi kehidupan yang layak bagi pekerjanya.

3. Dampak Pemberian Upah Terhadap Kehidupan Buruh yang Menerima upah Tidak Sesuai Dengan Upah Minimum Regional Yang Diatur Dalam Keputusan Gubernur Sumatra Barat Tentang Upah Minum Provinsi. jika pemberian upah tidak sesuai dengan upah minimum akan berdampak terhadap kehidupan buruh, yaitu tidak sejahteranya kehidupan buruh, yang mana buruh tetap mengalami kemiskinan dan serba kekurangan, taraf hidup yang rendah, menurunnya tingkat produktifitas. Kesulitan buruh dalam memenuhi kebutuhan

hidup dengan mahalnya bahan baku kebutuhan sehari-hari semakin meningkat, dan untuk biaya pendidikan anak, sementara dengan upah yang minim dibawah Upah Minimum Regional sangat sulit untuk memperoleh hidup yang layak.

Tetapi para buruh tetap bertahan dengan pekerjaannya karena saat ini sangat sulit mencari pekerjaan, sempitnya lapangan pekerjaan. Dan juga para buruh merupakan sumber daya manusia yang kurang berkualitas, sehingga skill yang mereka miliki masih sangat minim.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis memberikan saran kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, perusahaan dan buruh PT Dinasty Jaya Abadi. Adapun sarannya sebagai berikut :

1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi seharusnya melakukan pengawasan yang menyeluruh terhadap perusahaan perusahaan yang ada di Sumatera Barat khususnya di Kota Padang, sehingga dapat menegur dan memberi peringatan terhadap perusahaan perusahaan yang membayar kan upah kepada pekerjanya di bawah upah minimum regional.
2. Perusahaan diharapkan berupaya keras untuk memberikan upah sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah agar pekerja mendapatkan penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup dan dapat mensejahterakan kehidupannya, jika halnya perusahaan tidak mampu membayarkan upah, perusahaan dapat mengajukan permohonan penundaan atau penangguhan pelaksanaan upah minimum Provinsi kepada Gubernur Sumatera Barat melalui dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk buruh dihrapkan kreatif dalam mencari penghasilan tambahan guna mensejahterahkan kehidupan, dan meningkatkan perekonomiannya.