

**PELAKSANAAN PEMBAYARAN UPAH MENURUT UNDANG UNDANG  
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN  
PADA PT INTI INDOSAWIT SUBUR KECAMATAN UKUI  
KABUPATEN PELALAWAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Hukum (S.H)



**OLEH :**

**CYNTHIA DEWI KARTIKA**

**NPM : 131010185**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2019**

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya, Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Cynthia Dewi Kartika  
Npm : 131010185  
Tempat/Tanggal Lahir : Batu, 12 April 1995  
Fakultas : Hukum  
Program Study : Hukum Perdata  
Judul Skripsi : PELAKSANAAN PEMBAYARAN UPAH  
MENURUT UNDANG UNDANG NO 13 TAHUN  
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA PT  
INTI INDOSAWIT SUBUR KECAMATAN UKUI  
KABUPATEN PELALAWAN

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinal dan tidak dibuat oleh orang lain, serta sepengetahuan saya skripsi ini juga belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila dikemudian hari skripsi ini terbukti merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek skripsi orang, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar kesarjanaannya saya.

Demikianlah surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan tidak ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 16 April 2018

Yang menyatakan



Cynthia Dewi Kartika

## ABSTRAK

Bekerja merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan tersebut, seseorang pasti akan memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantu-membantu memberikan segala apa yang telah dimiliki dan menerima segala apa yang masih diperlukan dari orang lain. Hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 15 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah Pelaksanaan Pembayaran Upah Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Inti Indosawit Subur Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Dan apa faktor penghambat dalam Pelaksanaan Pembayaran Upah Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Inti Indosawit Subur Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan

Jenis penelitian hukum yang dilakukan adalah penelitian yuridis sosiologis artinya jenis penelitian yang dilakukan secara langsung. Sifat dari penelitian ini dapat digolongkan kedalam penelitian yang bersifat deskriptif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja PT Indosawit, Humas PT Indosawit Subur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan Pembayaran Upah Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Inti Indosawit Subur Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan dengan menggunakan sistem pembayaran upah pekerja bulanan, akan tetapi ada keterlambatan dalam pembayaran upah atau lebih tepatnya tidak ada kepastian untuk tanggal pembayaran upah sehingga berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja sendiri seperti berhutang di koperasi, warung dan sesama pekerja. Faktor penghambat dalam Pelaksanaan Pembayaran Upah Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Inti Indosawit Subur Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan adalah sistem pada PT Inti Indosawit Subur dalam bekerja menggunakan sistem target, target di berikan untuk perhitungan upah yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan hasil kerjanya sehingga dalam pembayaran upah tidak ditetapkan tanggal pastinya

**Kata Kunci : Pelaksanaan, Pembayaran Upah**

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>I</b>
<b>BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>TANDA PERSERTUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>SK. PENUNJUKAN PEMBIMBING I .....</b>	<b>v</b>
<b>SK. PENUNJUKAN PEMBIMBING II .....</b>	<b>vi</b>
<b>SK. PENETAPAN TIM PENGUJI SKRIPSI.....</b>	<b>vii</b>
<b>BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
D. Tinjauan Pustaka.....	8
E. Konsep Operasional.....	22
F. Metode Penelitian.....	23
<b>BAB II : TINJAUAN UMUM</b>	
A. Tinjauan Umum Tentang Tentang Hukum Ketenagakerjaan.....	27

B. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja Menurut KUHPERDATA dan Undang-undang No.13 Tahun 2001 tentang Ketenagakerjaan.....	34
C. Tinjauan Umum Tentang Upah.....	48

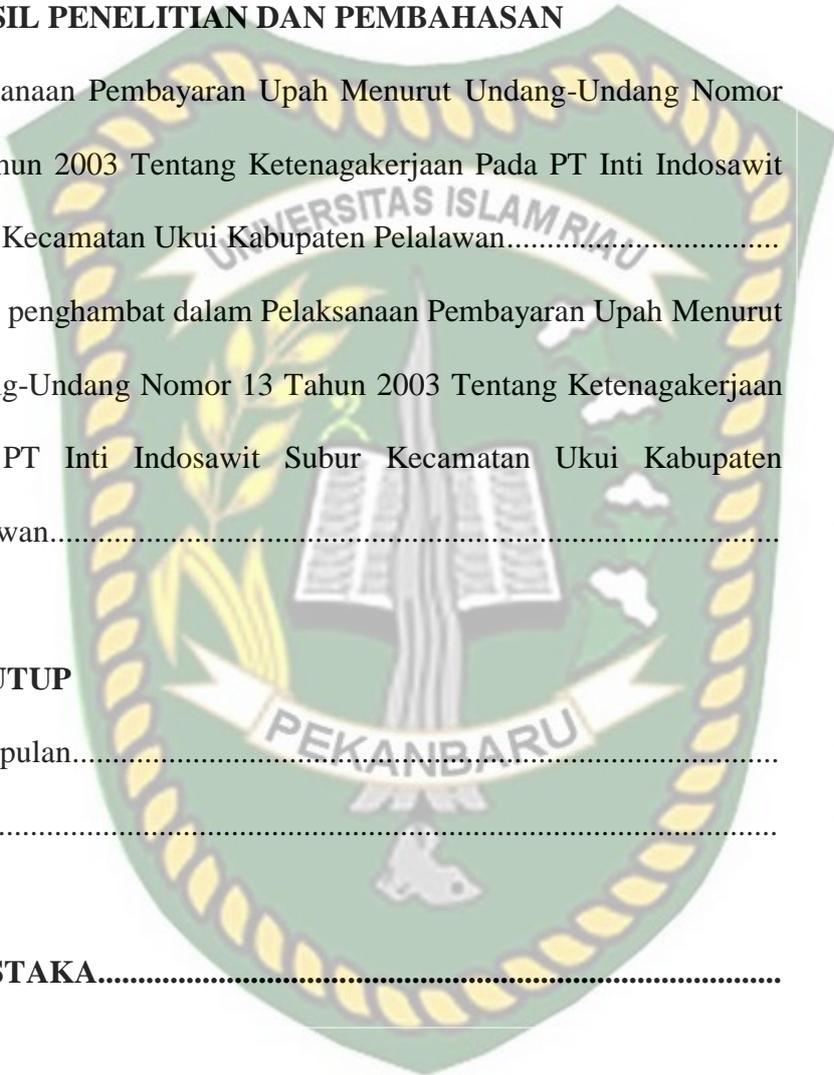
**BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Pelaksanaan Pembayaran Upah Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Inti Indosawit Subur Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan.....	62
B. Faktor penghambat dalam Pelaksanaan Pembayaran Upah Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Inti Indosawit Subur Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan.....	72

**BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	78
B. Saran.....	78

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>80</b>
----------------------------	-----------



## DAFTAR TABEL

Tabel		Hlm
I.1	Populasi dan Sampel.....	25
III.1	Jawaban Responden Tentang Jangka Waktu Pemberian Upah Yang Dilakukan PT Inti Indosawit Subur.....	63
III.2	Jawaban Responden Tentang Adanya Penjelasan Besar Upah Yang Akan Diterima Pekerja/Buruh di PT Inti Indosawit Subur.....	66
III.3	Jawaban Responden Tentang Pernah atau Tidak PT Inti Indosawit Subur Melakukan Keterlambatan Dalam Pemberian Upah.....	68
III.4	Jawaban Responden Tentang Lama Keterlambatan Pembayaran Upah Yang Dilakukan PT Inti Indosawit Subur.....	70
III.5	Jawaban Responden Tentang Adakah Denda Yang Diberikan PT Inti Indosawit Subur Atas Keterlambatan Pembayaran Upah.....	72

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Indonesia sebagai “Negara Hukum” , maka secara teori hukum tujuannya adalah menjunjung tinggi adanya sistem hukum yang menjamin kepastian hukum dan perlindungan terhadap hak-hak rakyat, serta melaksanakan kesejahteraan umum. Teori ini mengambil esensi bahwa hukum adalah supreme dan kewajiban bagi penyelenggaraan negara untuk tunduk pada hukum<sup>1</sup>.

Bekerja ialah merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang guna mendapatkan penghasilan atau uang untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Dalam bekerja untuk mendapatkan penghasilan tersebut, seseorang pasti memerlukan bantuan dari orang lain dalam lingkup hubungan saling tolong menolong untuk memberikan segala apa yang telah dimiliki dan menerima segala apa yang masih diperlukan dari orang lain. Dan seseorang yang kurang memiliki modal ini lah yang akan bekerja kepada orang lain yang juga membutuhkan pekerja guna melancarkan usahanya, sesuai dengan batas kemampuannya.

Banyak orang yang kehilangan pekerjaannya, tapi tidak sedikit yang membutuhkan pekerjaan guna mencukupi kebutuhan dan keadaan ekonomi sehari-hari. Terkadang , ada pengusaha yang terpaksa memberhentikan pekerjanya karena tidak mampu membayar gajinya. Hal tersebut terjadi karena minimnya orang yang mengerti aturan hukum dan tingkatan kualitas antara pemberi kerja dan pekerjanya.

Maka dari itu antara kualitas yang tinggi, jaminan hidup dan kesempatan untuk bekerja merupakan hubungan yang saling bersangkutan dan tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Jika jaminan hidup sudah terpenuhi melalui kesempatan kerja, maka kualitas manusia yang tinggi

---

<sup>1</sup> Thamrin S, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru, 2017, hlm. 26

sudah bisa dimulai, oleh sebab itu permasalahan ketenagakerjaan merupakan masalah yang betul betul harus diselesaikan.

Dalam pasal 1 undang undang No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan ketentuan pokok tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di luar maupun di dalam hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.<sup>2</sup> Sebagaimana telah dirubah dengan “Undang undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” adalah hubungan (hukum) antara pekerja dan pengusaha, berdasarkan dengan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan juga perintah.

Dengan demikian, hubungan kerja adalah sesuatu yang abstrak, dan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit. Dengan adanya perjanjian kerja maka akan terlahir perikatan. Dengan kata lain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

Dilihat dari sejarah lahirnya hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia diawali dengan masa yang suram, yaitu adanya perbudakan dan rodi yang menimbulkan keprihatinan pada masa itu. Perbudakan merupakan suatu hubungan kerja dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan di bawah perintah orang lain dan tidak memiliki hak atas hidupnya.<sup>3</sup>

Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai aturan yang mengatur semua hal yang ada hubungannya dengan masalah yang timbul antara pengusaha dan pekerja yang menjadi suatu dasar hukum yang kuat yang dapat melindungi para pihak dari kerugian yang timbul dalam hubungan kerja itu. Maka dari itu, undang undang ketenagakerjaan ini harus melakukan pelaksanaan hubungan kerja antara si pemberi kerja dan si pekerja yang harus dilaksanakan dengan adanya suatu perjanjian kerja.

---

<sup>2</sup> Lalu Hasni , pengantar hukum ketenagakerjaan indonesia, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 2001, halaman 9.

<sup>3</sup> Hardjan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003, hlm. 11

Ada 4 tujuan pembangunan ketenagakerjaan menurut pasal 4 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah:

1. Memanfaatkan dan menggunakan tenaga kerja secara baik dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah dan nasional.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja untuk mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Menurut Pasal 1601 (a) KUHPerdara, tentang “Perjanjian Kerja” yang dikatakan bahwa:

“Perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang mana pihak si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah dari pihak si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.<sup>4</sup>

Upah merupakan peran yang sangat penting dan merupakan ciri dari suatu hubungan kerja. Upah merupakan alasan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada pengusaha atau badan hukum lain.

Definisi Upah menurut “Pasal 1 angka 30 Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” adalah : “hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan kerja atau peraturan perundang-undangan termasuk juga tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan”.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatas, dapat tercapai maka pengusaha diwajibkan untuk memenuhi hak pekerjanya seperti meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan cara pemberian upah yang sesuai dengan undang-undang dan pekerjaan yang telah dilakukan pekerja/buruh, memberikan perlindungan

---

<sup>4</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 29

yang layak kepada pekerja dengan memberikan jaminan kesehatan dan perlindungan pada kecelakaan kerja, perlindungan terhadap moral dan kesusilaan khususnya untuk pekerja wanita dan anak-anak, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Dengan terpenuhinya hak pekerja seperti diatas maka hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja dapat dikatakan telah lengkap.<sup>5</sup>

Ketentuan diatas dapat dikatakan bahwa setiap perusahaan dibidang apapun perusahaan tersebut bergerak mereka selalu cenderung mencari keuntungan yang sebesar-besarnya agar usaha yang dijalankan dapat berjalan secara berkesinambungan atau terus-menerus. Bahkan perusahaan selalu berusaha untuk menghindari dari yang namanya kerugian yang nantinya dapat menghambat proses jalannya perusahaan tersebut. Jadi untuk menghindari kerugian tersebut adakalanya pihak perusahaan tidak memenuhi segala kewajiban-kewajiban tersebut.

Dalam hal untuk mengejar target yang diinginkan perusahaan kadangkala mempekerjakan para pekerjanya melewati batas waktu jam kerja yang telah ditentukan oleh Undang-Undang Nomor 13 Pasal (2) pekerja yang bekerja diluar jam kerja semestinyalah mendapat upah di luar gaji bulanan yang diterimanya dalam hal ini adalah upah kerja lembur. Kadang kala dari pihak perusahaan untuk mengejar laba yang sebesar-besarnya atau setinggi-tingginya tersebut, pihak perusahaan melakukan pemotongan gaji dengan alasan tidak mencapai target yang ditetapkan.

Keadilan selalu dijadikan sebuah nilai ideal dalam pembuatan maupun pelaksanaan hukum, meskipun sebagai konsep yang abstrak keadilan seringkali dipahami tanpa batasan yang jelas. Perkembangan pemikiran hukum islam pun tidak dapat dilepaskan dari konsepsi keadilan<sup>6</sup>.

Begitu juga halnya dengan PT. Indosawit Subur Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan yang mana perusahaan ini bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Sebagaimana dalam

---

<sup>5</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 7

<sup>6</sup> Thamrin S, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru, 2017, hlm. 47

perjanjian kerja yang telah dilakukan oleh PT. Indosawit dengan pekerja yang menjadi permasalahan adalah tentang upah padahal tentang upah ini telah tertulis kontrak yaitu pada pasal V yang berbunyi pekerja harian tetap dan pekerja bulanan diberi upah berupa uang. Dalam hal ini tidak ada tertulis terhadap pemotongan gaji pekerja walau dalam keadaan apapun perusahaannya.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur dengan baik sehingga dapat memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenagakerja serta juga dapat mewujudkan kondisi yang stabil bagi perkembangan dunia usaha. Selain itu, untuk mendukung semangat kerja pekerja/buruh pengusaha harus memperhatikan kesejahteraan pekerja/buruh baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarganya.

Selain itu, upah merupakan sumber penghasilan para pekerja/ buruh yang mana upah merupakan hak dari pekerja/buruh yang diterima dan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja yang telah di sepakati, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.

Berdasarkan hal tersebut tidak ada alasan bagi pengusaha untuk melakukan keterlambatan membayarkan upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan waktu yang telah disepakati dan di tentukan. Tetapi apabila hal tersebut tetap terjadi keterlambatan maka dapat dipastikan ada faktor-faktor tertentu yang menyebabkan hal tersebut terjadi.

Namun dalam kenyataannya setelah penulis turun kelapangan yaitu dengan melakukan observasi mengenai pembayaran gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kontrak. Hal ini terlihat dari perjanjian yang telah disepakati tidak ada salah satu pasal yang menyatakan tentang pemotongan gaji, tetapi kenyataannya bahwa pekerja terjadi pemotongan gaji/upah yaitu kepada pekerja dibidang sortir dan pemanen sebesar 10 % dengan alasan dari perusahaan bahwa buah sawit yang dipanen serta disortir berkualitas rendah sehingga pihak

PT. Inti Indosawit Subur akan mengalami penurunan hasil produksi maka pemotongan gaji yang dilakukan, hal ini mengakibatkan ketidaknyamanan bagi pekerja dikarenakan tidak terdapat dalam kontrak kerja yang disepakati.<sup>7</sup> Hal ini jelas sudah bertentangan dengan aturan yang telah mengatunya seperti yang tertera dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30. Undang undang no 40 tahun 2007 yang mengatur tentang PT(Perseroan Terbatas).

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap masalah bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja pada PT. Inti Indosawit Subur menurut aturan-aturan hukum yang berlaku dalam berbentuk skripsi dengan judul “Pelaksanaan Pembayaran Upah Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Inti Indosawit Subur Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan”.

#### **A. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang penulis angkat didalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Pembayaran Upah menurut “Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Pada PT. Inti Indosawit Subur Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan?
2. Apa yang menjadi faktor penghambat dalam Pelaksanaan Pembayaran Upah menurut “Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Pada PT. Inti Indosawit Subur Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan?

---

<sup>7</sup> Hasil observasi pada tanggal 7 Agustus 2017

## B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Pelaksanaan Pembayaran Upah Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Inti Indosawit Subur Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan.
- b. Untuk mengetahui hambatan dalam Pelaksanaan Pembayaran Upah menurut “Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Pada PT. Inti Indosawit Subur Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan

### 1. Manfaat Penelitian

- a. Agar ilmu pengetahuan penulis bertambah dalam bidang hukum administrasi negara khususnya tentang pelaksanaan Pembayaran Upah Menurut “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Pada PT. Inti Indosawit Subur Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan.
- b. Sebagai perbandingan bahan bagi rekan rekan mahasiswa agar dapat meneliti lebih lanjut Pelaksanaan Pembayaran Upah Menurut “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Pada PT. Inti Indosawit Subur Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan.

### 1. Tinjauan Pustaka

#### 1. Pengertian Upah

Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan Upah sebagai haknya dari pekerja yang ia terima dan berbentuk uang sebagai imbalan dari si pengusaha atau pemberi kerja kepadanya yang dibayarkan yang sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati dari masing masing pihak, dan termasuk peraturan perundang undangan yang termasuk juga tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Upah pada pasal 1 ayat 1, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut sesuatu 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.

Upah diberikan sebagai wujud imbalan terimakasih yang harus diberikan kepada pekerja pekerjanya atas jasa jasanya dalam pencapaian target pekerjaan. Upah juga dibayarkan kepada buruh berdasarkan jam/waktu kerja, atau jumlah barang yang dihasilkan. Menurut “Muchdarsyah Sinungan”, upah kerja ialah menggambarkan pendapatan nasional dalam bentuk uang yang diterima oleh pekerja sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dituangkan untuk pembuatan suatu produk<sup>8</sup>. Selain pendapat dari Muchdarsyah tersebut, ada juga beberapa pendapat yang lainnya mengenai upah, “Sadono Sukirno” mengatakan upah adalah pembayaran atas tenaga yang diberikan oleh pekerja kepada pengusaha.<sup>9</sup> Dan upah menurut “Malayu SP Hasibuan” didefinisikan sebagai balas jasa yang dibayarkan oleh pengusaha kepada para pekerja harian dengan pedoman atas kesepakatan perjanjian.<sup>10</sup>

Dari beberapa pengertian tentang upah tersebut maka kesimpulannya adalah upah merupakan imbalan yang diberikan kepada pekerja dari pengusaha atas tenaga yang telah diberikan untuk perusahaan berdasarkan lamanya waktu atau jam kerja dan jumlah produk yang dihasilkan, dan juga adanya kesepakatan dari pekerja dan pengusaha dalam menentukan jumlah upah yang akan diberikan.

---

<sup>8</sup>Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, Hal.90

<sup>9</sup> Sadono, Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm.351

<sup>10</sup> Malayu SP.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta, 1997, hlm.133

## 2. Komponen Upah

Beberapa hal yang termasuk dalam komponen upah adalah sebagai berikut<sup>11</sup>

### a. Upah Pokok

Upah Pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkatan atau jenis pekerjaan yang jumlahnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan bersama.

### b. Tunjangan tetap

Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama, dengan pembayaran upah pokok.

### a. Tunjangan tidak tetap

Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok.

Sedangkan pendapatan Non- Upah adalah:

1. Fasilitas : adalah , kenikmatan dalam bentuk nyata yang diberikan perusahaan oleh karena hal hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja.
2. Bonus : adalah bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal.
3. Tunjangan Hari Raya (THR) Gratifikasi dan juga pembagian keuntungan lainnya.

### c. Jenis-Jenis Upah

Menurut “G. Kartasapoetra” mengatakan bahwa ada beberapa jenis upah yang meliputi<sup>12</sup>:

---

<sup>11</sup> Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah

a. Upah Nominal

Maksudnya adalah sejumlah uang yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang berhak menerima imbalan atas pelayanan dan pemberian jasanya sesuai dengan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja di dalam perusahaan atau suatu organisasi kerja, dimana dalam upah tersebut tidak ada tambahan yang lain yang diberikan. Upah nominal ini sering disebut dengan upah uang (money wages), karena yang memang bentuk sepenuhnya adalah uang.

b. Upah Nyata (Real Wages)

Maksudnya adalah upah ini harus yang benar benar di berikan kepada yang berhak menerimanya. upah ini banyak ditentukan juga dari :

1. Kecil atau Besarnya jumlah uang yang akan diterima
2. Kecil atau Besarnya Biaya hidup yang dibutuhkan

Terkadang juga upah itu diterima dalam bentuk uang atau fasilitas in natura, maka upah nyata yang diberikan ini yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas dan barang in natura itu.

c. Upah Hidup

Maksudnya adalah upah yang diterima oleh pekerja itu cukup untuk membeli kebutuhan hidupnya yang lebih dari kebutuhan pokoknya. Sehingga tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang bisa dipenuhi, melainkan juga sebagian kebutuhan sosial keluarganya seperti, pendidikan, makanan yang memiliki nilai gizi yang tinggi, asuransi jiwa, dan lainnya.

d. Upah Minimum

Maksudnya adalah pendapatan yang dihasilkan oleh pekerja di dalam sebuah perusahaan sangat berhubungan dalam ketenagakerjaan.

---

<sup>12</sup> G.Kartasapoetra, Hukum Perburuhandi Indonesia Berlandaskan Pancasila, Bina Aksara, Jakarta, 2000 hlm. 100

e. Upah Wajar

Maksudnya adalah upah yang nilainya wajar oleh pengusaha dan pekerjanya sebagai gajinya pekerja yang sesuai dengan kesepakatan perjanjian kerja .

f. **Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah**

Menurut Mulyadi , ada beberapa faktor yang berpengaruh dalam menentukan tingkatan upah, diantaranya:<sup>13</sup>

a. Gaji atau upah yang diberikan oleh pihak swasta

Upah bisa jadi naik jika salah satu pihak, terutama pihak swasta. Jika pihak swasta menaikkan nilai upahnya , kemungkinan pegawai negeri akan naik juga upah nya

b. Kondisi Keuangan Negara

Kenaikan gaji atau upah akan sulit dilakukan jika kondisi negara juga dalam keadaan yang tidak memungkinkan atau sedang tidak stabil.

c. Biaya hidup

Biaya hidup juga sangat mempengaruhi tinggi atau rendahnya tingkat upah.

d. Peraturan pemerintah

Adanya peraturan pemerintah yang dapat membatasi tingkat upah.

e. Kekayaan Negara

Negara yang kaya dalam perekonomiannya maka akan dapat memberikan tingkat upah yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan negara lain.

f. Produktivitas pekerja

Tenaga kerja yang memiliki produktivitas tinggi, maka sebaiknya diberikan imbalan berupa tingkat upah yang memadai dengan produktivitasnya.

g. Cadangan tenaga kerja

---

<sup>13</sup> Mulyadi, Sistem Akuntansi, Karisma, Jakarta, 2008, hlm.14

Tingkat upah yang ditawarkan akan tinggi jika tenaga kerja dalam pasar kerja persediaan atau cadangannya sedikit.

h. Situasi kerja

Tenaga kerja yang bekerja dengan kondisi kerja yang berat dan sulit tentu tingkat upah yang diberikan akan tinggi jika dibandingkan dengan tenaga kerja yang bekerja dengan kondisi yang nyaman.

i. Waktu kerja

Besaran jumlah jam kerja akan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah, jika jam kerja lebih lama dari yang ditentukan maka upah yang diberikan akan lebih tinggi.

j. Perbedaan letak Geografis

Perbedaan letak geografis di suatu negara juga dapat berpengaruh pada tingkat upah yang diterima.

k. Inflasi

Jika suatu negara mengalami kondisi inflasi, maka tingkat upah akan menuruh, sehingga memerlukan suatu kebijaksanaan untuk menaikkan tingkat upah.

l. Pendapatan nasional

Jika pendapatan nasional suatu negara naik, maka sebaiknya tingkatan upah juga naik.

m. Harga pasar

Apabila harga pasar mengalami kenaikan tetapi tidak diikuti oleh kenaikan upah tenaga kerja maka upah riil akan mengalami penurunan sehingga perlu untuk dinaikkan.

n. Nilai sosial dan etika

Suatu negara diberikan tanggung jawab untuk dapat memberikan kesejahteraan bagi masyarakat umum dan memelihara kondisi masyarakat sesuai dengan yang diinginkan.

Sedangkan menurut Prof. Dr. Hj. Sedama Yanti, faktor faktor yang mempengaruhi tingkat upah adalah:<sup>14</sup>

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi, sedangkan jumlah tenaga kerja yang sedikit, cenderung memiliki upah yang besar. Dan untuk pekerjaan yang memiliki tingkat penawaran yang tinggi dan tidak membutuhkan keterampilan yang tinggi, pekerjaan seperti ini akan mendapatkan upah standart.

2. Organisasi Buruh

Keberadaan organisasi serikat pekerja yang saat ini semakin banyak dikalangan pekerja menjadikan kedudukan pekerja semakin kuat, hal ini semakin membuat posisi tawar para pekerja semakin tinggi.

3. kemampuan perusahaan untuk membayar

Bagi perusahaan, gaji merupakan bagian dari biaya produksi, apabila terjadi kenaikan biaya produksi maka akan mengakibatkan kerugian sehingga perusahaan tidak mampu memenuhi fasilitas perusahaan.

4. Produktivitas Karyawan

Semakin tinggi kemampuan atau kinerja yang dikerahkan oleh karyawan ke dalam pekerjaannya maka akan semakin besar upah/gaji yang akan didapat.

5. Biaya Hidup

Jika tinggal di kota besar, maka biaya hidup juga akan semakin tinggi, biaya hidup merupakan "batas penerimaan upah" bagi para karyawan.

---

<sup>14</sup> Prof. Dr. Hj. Sedarma Yanti, manajemen sumber daya manusia, Refika Aditama, Jakarta, 2017, hlm 142

6. pemerintah

Pemerintah, melalui peraturan-peraturan serta kebijakan-kebijakannya, mempunyai kewenangan dalam menentukan besar kecilnya gaji, seperti menetapkan upah minimum yang harus diberikan oleh perusahaan atau pemberi kerja.

7. Konsistensi Internal dan Eksternal

Yang dimaksud dengan konsistensi internal adalah yang berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam perusahaan, sedangkan konsistensi eksternal adalah yang berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam suatu perusahaan dibanding dengan struktur penggajian yang berlaku di luar perusahaan.

**g. Kebijakan Upah Minimum**

Kebijakan upah minimum adalah kebijakan pemerintah dalam menentukan standar minimal yang akan dipergunakan oleh para pengusaha atau para industri dalam memberikan upah atau imbalan kepada para pekerjanya di dalam pekerjaannya. Dan upah minimum itu dapat diartikan sebagai upah terendah setiap bulannya yang terdiri dari upah pokok, termasuk tunjangan tetapnya. Upah ini juga hanya untuk mereka yang belum berkeluarga dan pengalaman kerjanya masih baru atau sedikit, seperti masih 0-1 tahun, yang sudah ditetapkan melalui Keputusan Gubernur yang berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan hanya berlaku selama 1 tahun berjalan.<sup>15</sup>

Pemerintah juga mengatur kebijakan Ketenagakerjaan yang di dalamnya sudah termasuk kebijakan upah minimum di dalam Undang Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam pasal 89 dan 90 yang ber isi:

- a. Pemerintah telah memutuskan upah sesuai dengan kebutuhan hidup yang layak(KHL) dan juga memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan

---

<sup>15</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Bab V (upah minimum) Bagian Kesatu

ekonomi. sehingga Upah Minimum memiliki tujuan untuk bisa mendapatkan kebutuhan hidup yang layak.

- b. Upah minimum dapat diberlakukan : (a) berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota (b) berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum sektoral juga bisa ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha serta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, beberapa provinsi atau nasional dan tidak boleh lebih rendah dari upah regional daerah yang bersangkutan.
- c. Upah minimum telah ditetapkan oleh Gubernur yang juga memperhatikan saran dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota.
- d. Pengusaha tidak boleh memberikan upah dibawah jumlah upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak bisa membayar upah minimum, bisa dilakukan dengan cara penundaan. Penundaan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu agar untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan untuk melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam jangka waktu tertentu. apabila penundaan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib memberikan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak mesti membayar penuh ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu dilakukan penundaan/penangguhan.

Penetapan Upah Minimum pada suatu Provinsi dan Kabupaten/Kota di dalam Provinsi itu merupakan tugas dan tanggung jawab Gubernur Provinsi tersebut, dimana upah minimum Kabupaten/Kota haruslah lebih besar jumlahnya dibanding upah minimum Provinsi tersebut. Gubernur menetapkan upah minimum dengan memperhatikan saran dari Bupati/Walikota serta saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi . Adapun saran dari

Bupati/Walikota, yang akan menjadi pertimbangan Gubernur dalam menentukan upah minimum, didasari atas saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.<sup>16</sup>

Saran serta Pertimbangan Dewan Pengupahan yang akan menjadi aturan bagi Gubernur dalam memutuskan upah minimum merupakan hasil survey tentangkebutuhan hidup layak (KHL) di provinsi dimana upah minimum ini akan disahkan. Dewan Pengupahan ini terdiri dari pengusaha, perwakilan serikat pekerja,pemerintah , dan pihak yang tidak memihak siapapun dari orang yang berpendidikan tinggi yang akan melakukan survey mengenai kebutuhan hidup layak (KHL) sebelum disahkannya upah minimum yang baru di suatu Provinsi.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, Lampiran I ,Kebutuhan hidup layak adalah standar kebutuhan yang wajib dipenuhi oleh pekerja/buruh yang masih sendiri atau belum berkeluarga agar mendapatkan hidup yang layak , baik secara fisik maupun non fisik serta sosial, untuk kebutuhan selama satu bulan. Kebutuhan yang harus dipenuhi oleh pekerja agar dapat dikatakan hidup layak , ada beberapa bagian, yaitu:

1. Makanan dan Minuman

Beras, makanan yang mengandung sumber protein seperti ikan , daging, ayam dan telur, susu, sembilan bahan pokok ,kacang kacang, sayuran dll.

2. Sandang / Pakaian

Celana panjang/rok/pakaian muslim, celana pendek, ikat pinggang, kemeja lengan pendek/blouse, kaos oblong/BH, celana dalam, sarung/kain panjang, sepatu, kaos kaki, perlengkapan pembersih sepatu (semir sepatu, sikat sepatu), sandal jepit, handuk mandi, perlengkapan ibadah (sajadah, mukena, peci dan lain-lain).

---

<sup>16</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan , Bab V(Upah Minimum) Bagian Kedua

### 3. Tempat tinggal

Sewa kamar, tempat tidur/kasur, perlengkapan tidur (kasur, bantal), sprei, sarung bantal, dan selimut, meja dan kursi, lemari pakaian, perlengkapan makan (piring, gelas, sendok garpu), ceret aluminium, wajan aluminium, panci aluminium, sendok masak, rice cooker ukuran ½ liter, kompor dan perlengkapannya (kompor satu tungku, selang dan regulator, tabung gas 3 kg), gas elpiji, ember plastik, gayung plastik, listrik, bola lampu hemat energi, air bersih, sabun cuci pakaian, sabun cuci piring, setrika, rak plastik portabel, pisau dapur, cermin.

### 4. Pendidikan

Buku bacaan atau radio, pensil dan pena

### 5. Kesehatan dan Kebersihan

Alat alat untuk kesehatan dan kebersihan seperti pasta gigi, shampo, sabun, pembalut, deodorant, potong rambut, sisir, dll

### 6. Transportasi

Mobil, motor, transportasi umum

### 7. Tabungan dan Rekreasi

Adapun cara kerja dari proses penetapan Upah Minimum berdasarkan standart dari KHL bisa diurutkan sebagai berikut:<sup>17</sup>

- a. Ketua Dewan Pengupahan Provinsi atau Kabupaten Kota membentuk sebuah tim survey yang anggotanya terdiri dari unsur tripatit, yaitu: perwakilan dari serikat pekerja, pengusaha, pemerintah, dan pihak dari akademisi yang netral.
- b. Standar KHL telah ditetapkan dalam Kepmen No.13 tahun 2012, berdasarkan standar tersebut, survey harga dilakukan oleh tim survey Dewan Pengupahan untuk

<sup>17</sup> Wage Indicator Foundation, Standar Kebutuhan Hidup Layak(KHL), diakses dari <http://www.gajimu.com/main/gaji/gaji-minimum/komponen-khl> pada 12 maret 2018.

- mentetukan nilai harga KHL yang nantinya akan diserahkan kepada Gubernur dari Provinsi masing masing.
- c. Survey yang dilakukan setiap sebulan sekali yang dimulai dari bulan Januari sampai dengan September, sedangkan untuk bulan Oktober sampai dengan Desember dilakukan prediksi dengan membuat metode least square atau metode kuadrat terkecil. Hasil survey setiap bulan itu kemudian di ambil rata ratanya untuk mendapatkan nilai KHL nya.
  - d. Nilai dari KHL ini akan digunakan sebagai salah satu bahan untuk pertimbangan dalam menetapkan upah minimum yang berlaku bagi pekerja dengan masa kerja yang kurang dari satu tahun. Upah untuk pekerja yang masa kerja nya sudah 1 tahun atau lebih akan dirundingkan secara bipartit antara pekerja dengan pengusahanya di dalam perusahaan tempat nya bekerja.
  - e. Berdasarkan nilai dari harga survey tersebut, Dewan Pengupahan juga elah mempertimbangkan faktor lain, seperti: produktivitas, pertumbuhan ekonomi, usaha yang paling tidak mampu, kondisi dari pasar kerja dan saran atau pertimbangan dari dewan pengupahan Provinsi/Kabupaten/Kotamadya.
  - f. Gubernur nantinya akan menetapkan berapa besarnya nilai upah minimum. Penetapan Upah Minimum ini dilakukan 60 hari sebelum tanggal berlakunya , yaitu setiap tanggal 1 januari.

#### **h. Konsep Operasional**

Untuk menjelaskan tentang variabel yang dianalisis dalam penelitian ini, maka dikemukakan konsep operasional sebagai berikut :

1. Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan

setelah perencanaan sudah dianggap siap.<sup>18</sup> Pelaksanaan yang dimaksud disini adalah pelaksanaan terhadap pemberian upah.

2. Pemberian upah adalah suatu imbalan dari perusahaan kepada tenaga kerjanya atas prestasi dan jasa yang disumbangkan dalam kegiatan produksi.<sup>19</sup> Yang dimaksud dengan pemberian upah disini adalah pemberian upah kepada pekerja di PT Inti Indosawit Subur
3. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.<sup>20</sup>
4. PT. Inti Indosawit Subur adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan sawit yang ada di Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan.
5. Kecamatan ukui adalah salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Pelalawan.

#### **i. Metode Penelitian**

Agar penelitian membawa hasil seperti yang di harapkan , maka penulis menyusun metode penelitian sebagai berikut:

##### **1. Jenis dan sifat penelitian**

Jenis penelitian hukum yang dilakukan adalah penelitian yuridis sosiologis artinya jenis penelitian yang dilakukan secara langsung, dimana peneliti langsung kelapangan untuk melihat kondisi PT. Inti Indosawit Subur Kecamatan Ukui dengan menggunakan alat pengumpul data yang berupa kuisisioner dan wawancara langsung kepada pihak-pihak yang bersangkutan.<sup>21</sup>

Sifat dari penelitian ini dapat digolongkan kedalam penelitian yang bersifat deskriptif yaitu penelitian yang memberikan gambaran secara tepat dan jelas mengenai Pelaksanaan

<sup>18</sup> ekhardhi.blogspot.com/2010/12/pelaksanaan.html, diakses pada tanggal 9 September 2017

<sup>19</sup> <https://www.facebook.com/PTOutsourceIndonesia/posts/10151366266285064>, diakses pada tanggal 9 September 2017

<sup>20</sup> [www.hukumonline.com/berita/baca/hol7529/uu-ketenagakerjaan-baru](http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol7529/uu-ketenagakerjaan-baru), diakses pada tanggal 9 September 2017

<sup>21</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2002, hlm 17

Pembayaran Upah Menurut Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Inti Indosawit Subur Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan.

## **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Inti Indosawit Subur Kecamatan Ukui dengan alasan bahwa perjanjian kerja yang disepakati antara pekerja dengan perusahaan terhadap upah yaitu perusahaan melakukan pelanggaran dengan memotong gaji kepada sebagian pekerja kemudian perusahaan tidak membayar upah pekerja yang melakukan kerja lembur berarti dengan sangat jelas tindakan tersebut bertentangan dengan pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

## **3. Jenis dan sumber data**

Dalam penelitian ini, jenis data yang dipergunakan adalah data sekunder yang dihasilkan dari penelitian kepustakaan yang terdiri dari :

### **a. Bahan Hukum Primer**

ialah data yang telah dikumpulkan secara langsung melalui sesi tanya jawab dengan para responden tentang pelaksanaan Pembayaran Upah Menurut Undang Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pada PT. Inti Indosawit Subur Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan

### **b. Bahan Hukum Sekunder**

Yaitu data yang telah ada sebelumnya seperti buku buku atau undang undang. Penulis melakukan penelitian dari buku buku kepustakaan mengenai Pelaksanaan Pembayaran Upah Menurut Undang Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Inti Indosawit Subur Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan

#### 4. Populasi dan Sampel

##### a. Populasi

Populasi dapat berupa kumpulan dari setiap obyek penelitian. Pada dasarnya, populasi adalah himpunan semua hal (keseluruhan realitas sosial) yang ingin diketahui.<sup>22</sup> Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja PT. Indosawit, Humas PT. Indosawit Subur.

##### b. Sampel

Adapun yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah sebagai tabel dibawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Populasi dan Sampel**

No	Populasi	Jumlah	Sensus	Sampel	Persentase
1	Humas PT. Indosawit Subur	1 orang	1 orang	-	100 %
2	Seluruh pekerja PT. Indosawit	137 orang	-	29 orang	21 % ( <i>Purposive Sampling</i> )
	<b>Jumlah</b>	<b>138 orang</b>	<b>1 orang</b>	<b>29 orang</b>	

Sumber : Data Lapangan Tahun 2017

Adapun teknik penarikan sampel yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah

Untuk Humas PT. Indosawit Subur karena jumlah populasinya yang relatif sedikit, maka penentuan sampel dengan menggunakan teknik *sensus* , maksudnya adalah penulis memungkinkan untuk menggunakan secara keseluruhan dari jumlah populasi yang telah ada untuk dijadikan sebagai responden.

Untuk Seluruh pekerja PT. Indosawit, karena jumlah populasinya relatif banyak, maka penulis menggunakan teknik *purposive Sampling* dimana penulis yang menentukan sendiri siapa yang akan dijadikan nya sebagai responden dengan alasan penulis mengetahui sistem yang ada di PT. Indosawit Subur. Ditetapkan sebesar 21 % dari jumlah populasi yang ada untuk dijadikan sebagai responden.

<sup>22</sup> Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 22

## 5. Teknik Pengumpulan data

Adapun alat pengumpul data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada para responden dengan cara tertulis.
- b. Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara penulis melakukan tanya jawab secara langsung dan secara lisan kepada responden.
- c. Kajian kepustakaan adalah dengan membaca literatur-literatur kepustakaan yang memiliki korelasi dengan permasalahan yang sedang diteliti, selanjutnya menghubungkan data-data yang ada tersebut dengan perundang-undangan yang berlaku dan teori serta pendapat para ahli.

## 6. Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan melalui cara mengelompokkan data menurut jenisnyayang berdasarkan masalah pokok penelitian, lalu terhadap data kualitatif akan di buat dalam bentuk tabel, dan data kuantitatif disajikan dalam bentuk uraian kalimat yang jelas dan mudah dipahami, lalu data dianalisis dengan dihubungkan pada pendapat para ahli yang pemahaman nyasesuai dengan pembahasan, sehingga bisa diambil kesimpulannya dari hal khusus ke hal umum.

## BAB II TINJAUAN UMUM

### A. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan

#### 1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Batas arti dari hukum ketenagakerjaan, atau yang dulu sering disebut dengan hukum perburuhan atau *arbeidrechts* (bahasa belanda) yaitu masih, bermacam ragam tergantung dari sudut pandang masing masing dari ahli hukum. Tidak satupun batas dari pengertian itu dapat memuaskan karena masing masing dari ahli hukum mempunyai alasan sendiri. Mereka melihat hukum ketenagakerjaan dari berbagai sudut pandng yang berbeda, sehingga pengertian yang dibuat masing masing berbeda beda.

Berikut adalah pendapat yang berbeda beda dari ahli hukum mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan agar bisa kita bandingkan.

a. Molenaar

Hukum ketenagakerjaan adalah bagian hukum yang berlaku untuk mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, serta tenaga kerja dengan tenaga kerja.

b. M.G. Levenbach

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang bertepatan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan di bawah perintah dan dengan keadaan hidup yang langsung berkaitan dengan hubungan kerja itu.

c. N.E.H. Van Esveld

Hukum ketenagakerjaan tidak hanya mencakup hubungan kerja yang mana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tapi juga meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh si pekerja yang tanggung jawab dan resiko nya ditanggung oleh nya sendiri.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan, Cetakan Pertama*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hal.4 dan 5

d. Mok dalam Kansil

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berhubungan dengan pekerjaan yang dikerjakan di bawah perintah orang lain dengan keadaan hidup yang langsung bersamaan dengan pekerjaan itu.

e. Soepomo

Hukum ketenagakerjaan adalah sekumpulan aturan, mau itu tertulis atau secara lisan, yang berhubungan dengan kejadian dimana seseorang bekeja pada orang lain dan menerima upah.

f. Soetikno

Hukum ketenagakerjaan adalah seluruh aturan hukum tentang hubungan kerja yang dapat mengakibatkan seseorang di tempatkan di bawah perintah orang lain dan mengenai keadaan hidup yang langsung berkaitan dengan hubungan kerja tersebut.

g. Halim

Hukum ketenagakerjaan adalah aturan aturan hukum yang mengatur tentang hubungan kerja yang harus dipatuhi oleh semua pihak, baik pihak buruh maupun pihak majikan.

h. Daliyo

Hukum ketenagakerjaan adalah sekumpulan aturan baik secara tertulis maupun lisan yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Pekerja bekerja dibawah perintah dari pengusaha dan mendapatkan upah sebagi imbalannya.

i. Syahrani

Hukum ketenagakerjaan adalah seluruh aturan hukun yang mengatur hubungan hubungan pekerja, seperti hubungan antara pekerja dan pengusaha, serta hubungan antara pekerja dan penguasa.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> *Ibid*, hlm 7-8

Sebagaimana istilah dari tenaga kerja memiliki arti yang sangat luas , dan untuk mencegah adanya kesalahan pemahaman terhadap penggunaan istilah yang lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industri, penulis berpendapat jika istilah hukum ketenagakerjaan lebih bagus ketimbang hukum perburuhan.

Berdasarkan uraian di atas , bila diamati lagi , hukum ketenagakerjaan mempunyai unsur unsur sebagai berikut :

1. Beberapa aturan berbentuk tertulis dan lisan
2. Mengatur tentang hubungan kerja dari pekerja dan pengusaha
3. Adanya orang yang bekerja di bawah perintah orang lain , dan sebagai imbalan nya ia mendapatkan upah.
4. Adanya aturan perlindungan kepada pekerja, dalam hal yang meliputi keadaan seperti sakit, haid, hamil, melahirkan , dan sebagainya.

Maka dari itu, menurut penulis hukum ketenagakerjaan adalah sebuah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dan dengan segala konsekuensinya. Dan dalam hal ini terlihat jelas bahwa hukum ketenagakerjaan tidak mencakup aturan :

- a. Swapekerja , maksudnya adalah kerja dengan tanggung jawab dan resiko yang di tanggung sendiri.
- b. Kerja yang dilakukan untuk orang lain secara sukarela atau secara Cuma Cuma.
- c. Kerja dari seorang pengurus atau wakil dari suatu organisasi atau perkumpulan.

Dan juga harus diingat , bahwa ruang lingkup dari ketenagakerjaan itu sederhana dan tidak sempit. Nyata nya dalam praktiknya sangat kompleks dan multidimensi. Maka dari itu, ada baiknya dan benarnya jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan

kerja, tapi juga meliputi aturan aturan di luar hubungan kerja, serta perlu di taati oleh semua pihaknya, dan juga perlunya perlindungan pihak ketiga yaitu pemerintah, jika suatu saat ada pihak yang dirugikan.<sup>25</sup>

## 2. Asas dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 3 Undang Undang No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan digelar atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dibuat karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multideminsi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah , pengusaha, dan pekerja. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara teratur dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Jadi, asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keteraturan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Menurut pendapat dari Manulang, tujuan hukum ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- a. Untuk melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang terlalu berlebihan dari penguasa.

Dalam butir (a) lebih menunjukan bahwa hukum ketenagakerjaan harus bisa menjaga ketertiban, keamanan, dan keadilan bagi para pihak yang terkait dalam proses produksi, untuk dapat mencapai ketenangan bekerja dan kelancaran usaha. Dan dalam butir (b) adanya latarbelakang tentang pengalaman yang selama ini sering kali terjadi perlakuan sesuka hati pengusaha terhadap pekerja. Maka dari itu diperlukan sebuah perlindungan hukum secara komprehensif dan konkret dari pemerintah.

---

<sup>25</sup> *Ibid*, Hlm 8-9

Menurut pasal 4 Undang Undang No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan mempunyai tujuan:

1. Menguatkan dan mengefisienkan tenaga kerja secara maksimal dan manusiawi
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan pengadaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Menyerahkan perlindungan kepada tenaga kerja untuk mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan ketentraman tenaga kerja dan keluarganya.<sup>26</sup>

### 3. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Telah diuraikan sebelumnya bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Atas dasar itulah, maka hukum ketenagakerjaan bersifat privat (perdata). Di samping itu, dalam pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah-masalah tertentu diperlukan campur tangan pemerintah, karenanya hukum ketenagakerjaan bersifat publik. Berikut adalah contoh dari campur tangan pemerintah:

- a. Dalam bentuk
  1. Pengesahan yang melibatkan bidang ketenagakerjaan
  2. Penentuan ketetapan Upah Minimum
  3. Masalah penanganan perselisihan hubungan industri atau pemertusan hubungan kerja , dan sebagainya.
- b. Adanya pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran atau tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.<sup>27</sup>

Selanjutnya, Budiono telah membagi sifat hukum ketenagakerjaan menjadi dua , yaitu bersifat imperatif dan fakultatif. Hukum yang bersifat imperatif atau dalam

---

<sup>26</sup> *Ibid*, hlm 7-8.

<sup>27</sup> Achmad Ali , *menguak teori hukum dan teori pengadilan*, Kencana, Jakarta, 2012, hlm 345

bahasa belanda nya dwingenrecht atau hukum memaksa adalah hukum yang harus ditaati secara sepenuhnya dan tidak boleh dilanggar, contohnya:

1. Pasal 42 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengenai butuhnya izin penggunaan tenaga kerja asing.
2. Pasal 59 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengenai keputusan pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)
3. Pasal 153 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai larangan melakukan PHK terhadap beberapa kasus tertentu.

Adapun hukum ketenagakerjaan bersifat fakultatif atau disebut dengan hukum yang melengkapi (regelend recht atau aanvullend recht), yang artinya hukum yang dapat dikesampingkan pelaksanaanya. Contoh:

- a. Pasal 51 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu tidak bisa mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- b. Pasal 60 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu bisa menentukan masa percobaan 3 bulan.
- c. Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang kebebasan pengusaha untuk membayar/memberikan gaji di tempat yang layak/lazim.
- d. Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang kewajiban untuk ikut serta dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (jamsostek), yang mana Jaminan

Pemeliharaan Kesehatan (JPK) boleh tidak dipergunakan selama pengusaha sudah memberikan pelayanan kesehatan yang lebih baik dari jamsostek.<sup>28</sup>

## **B. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja Menurut KUHPerduta dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

### **1. Pengertian**

Perjanjian kerja atau *Arbeidsovreenkomst*, dapat diartikan kedalam beberapa pengertian. Pengertian pertama disebutkan dalam pasal 1 angka 15 UU no 13 tahun 2003:

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dari pengertian diatas, terlihat jelas bahwa kedudukan para pihak yang membuat perjanjian, sama dan seimbang.

Sedangkan perjanjian kerja adalah sebuah perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang dibuat secara tertulis/lisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu yang tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban dari para pihak.

Pada pasal 1 ayat 14 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mendefinisikan perjanjian kerja sebagai berikut:

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Selain itu pengertian normatif diatas, perjanjian kerja juga dikemukakan oleh:

R.Goenawan Oetomo:

Perjanjian kerja haruslah berdasarkan atas pernyataan kemauan yang sepakat, dari pihak buruh kemauan yang dinyatakan dan menyatakan untuk bekerja pada pihak majikan dengan menerima upah dan dari pihak majikan kemauan yang dinyatakan dan menyatakan akan mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. Di samping kemauan yang sepakat antara kedua belah pihak, harus pula ada persesuaian antara pernyataan kehendak dan kehendak yang dinyatakan itu sendiri serta kehendak itu harus dinyatakan secara bebas dan bersungguh-sungguh.<sup>29</sup>

Selanjutnya perihal pengertian perjanjian kerja, dikemukakan pula oleh Subekti :

<sup>28</sup> *Op.Cit*, hlm 8-10.

<sup>29</sup> R.Goenawan Oetomo, *pengantar hukum perburuhan dan hukum perburuhan di Indonesia*, Grhadhika Binangkit Press, Jakarta, 2004, hal 38

Perjanjian kerja adalah antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai ciri; adanya upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda, *dienstverhouding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.<sup>30</sup>

Prof Soepomo :

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua, yakni majikan , dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.

Dengan demikian adanya hubungan kerja adalah setelah terjadinya perjanjian kerja(pasal 50 UU No.13 tahun 2003) dimana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah , begitupun sebaliknya.

Manakala perjanjian yang tertuang dalam pasal 1313 KUHPerdata dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja nampaklah perbedaannya. Pada pengertian perjanjian kerja, para pihak yang membuat perjanjian tidak dalam kedudukan yang seimbang atau setara, karena salah satu pihak yaitu buruh/pekerja menggantungkan diri dan bekerja di bawah perintah orang lain yaitu pengusaha<sup>31</sup>.

Namun demikian kita harus membedakan antara pengertian perjanjian sebagaimana tertuang dalam pasal 1313 KUHPerdadengan apa yang tertuang dalam Pasal 1 ayat 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Pada pasal 1313KUHPerdada tidak nampak untuk apa perjanjian itu dibuat ,sehingga pengertiannya menjadi sangat luas, sedangkan pada Pasal 1 Ayat 14 UU no 13 tahun 2003, lebih jelas tujuannya, yaitu untuk suatu perjanjian kerja.

Perihal maksud “dibawah” memiliki arti bahwa salah satu pihak yang membuat perjanjian kerja harus nurut/patuh pada pihak lain, atau dengan kata lain ia berada dibawah perintah atau pimpinan dari orang lain, berarti ada hak untuk memerintah. Dengan adanya unsur wewenang untuk memerintah maka dari itu kedua pihak kedudukannya berbeda dan

<sup>30</sup> Subekti, *Aneka Perjanjian* , cet. 12, PT Alumni, Bandung, 1977, hlm 63

<sup>31</sup> Koesparmono Irsan ,*hukum tenaga kerja suatu pengantar* ,Erlangga , Jakarta , 2016 ,hlm 67

disebut dengan subordinasi. Maka dari itu, dengan adanya ketentuan ini, pihak pekerja mau tidak mau harus patuh pada perintah majikannya. Hal ini didasarkan pada pasal 1603b KUHPerdota.<sup>32</sup>

Maka dari itu sudah jelas jika pengertian dari perjanjian tersebut tidak sama jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja yang ada pada pasal 1601a KUHPerdota. dalam pasal tersebut ditegaskan bahwa adanya dua ketentuan, yaitu tentang satu pihak yang menggantungkan dirinya pada orang lain tetapi hanya ada satu pihak saja yang ada di bawah perintah pihak yang lain yaitu pihak pekerja. Dan sebaliknya pihak yang menurut ketentuan tersebut tidak menggantungkan dirinya pada orang lain berhak untuk memerintah orang lain, dan pihak ini disebut dengan pihak majikan.<sup>33</sup>

Menurut Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam pasal 50 yang dimaksud dengan “Perjanjian Kerja” adalah hubungan kerja yang terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Dan dalam pasal 51 ayat 1, perjanjian kerja dibuat secara tertulis maupun lisan. Dan di dalam pasal 51 ayat 2, perjanjian kerja disyaratkan secara tertulis dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

## **2. Syarat Sahnya suatu Perjanjian Kerja**

Untuk mempunyai kekuatan hukum yang dapat dipatuhi oleh para pihak maka perjanjian persetujuan harus bersifat *legally binding* yaitu sesuai dengan Syarat-syarat yang berdasarkan UU yang berlaku. syarat sahnya perjanjian harus sesuai dengan syarat yang ditentukan dalam pasal 1320 KUHPerdota, yaitu :

- a. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

dalam hal ini para pihak yang membuat perjanjian harus sama sama sepakat oleh sesuatu apa yang mereka sepakati. Yang dimaksud dengan kesepakatan adalah kedua belah

---

<sup>32</sup> Djumadi, *hukum perburuhan perjanjian kerja*, cetakan ke 3, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm 42.

<sup>33</sup> *Ibid*, hlm 31

pihak mengadakan suatu perjanjian dan disetujui oleh kedua belah pihak. Sepakat memiliki arti bahwa para pihak yang telah membuat perjanjian harus sama sama setuju atau sama sama sesuai terhadap kehendak masing masing, dan dibuat oleh para pihak tanpa adanya paksaan , khilaf, aatau tipuan.

Kesepakatan itu juga harus dibuat dalam keadaan sadar, bebas dan bertanggung jawab. Ada tiga hal yang dapat membatalkan suatu perjanjian yang terkait dengan kesepakatan.<sup>34</sup>

1. Perjanjian itu tidak boleh dibuat karna ketakutan (dwang), maksudnya adalah apabila seseorang menyetujui suatu persetujuan karena ia takut akan suatu ancaman. Sebagai contoh, ia diancam untuk menyetujui suatu perjanjian, apabila tidak setuju ia akan di aniaya. Yang diancamkan haruslah suatu perbuatan yang melanggar undang-undang.
2. Perjanjian itu tidak boleh dibuat karna Kekhilafan (dwaling), dapat terjadi pada seseorang atau pada barang yang menjadi tujuan utama dari pihak pihak yang mengadakan atau membuat perjanjian. Kekeliruan mengenai orang. Sebagai contoh, Hal ini terjadi misalnya jika sebuah produser musik membuat perjanjian kontrak dengan orang yang dipikirkannya seorang penyai terkenal, tetapi ternyata orang ini bukan lah orang yang dimaksud. Hanya saja namanya yang kebetulan sama. Kekhilafan mengenai barang, terjadi misalnya jika orang membeli sebuah lukisan yang dikiranya lukisan Barli Sasmitawinata tetapi kemudian ternyata hanya dibuat oleh keturunan saja. Dalam pasal 1322 KUHPerdara kekhilafan tidak mengakibatkan batalnya suatu persetujuan, kecuali jika kekhilafan itu terjadi mengenai hakikat barang yang menjadi pokok persetujuan. Kekhilafan tidak mengakibatkan kebatalan , jika kekhilafan itu hanya terjadi mengenai diri orang

---

<sup>34</sup> Armansyah, *hukum tenaga kerja suatu pengantar* , Erlangga, Jakarta, 2016, hlm 64.

yang dengannya seseorang bermaksud untuk mengadakan persetujuan, kecuali jika persetujuan itu diberikan terutama karena diri orang yang bersangkutan.

3. Suatu perjanjian tidak boleh dibuat karena penipuan (bedrog) Penipuan terjadi, apabila satu pihak dengan sengaja memberikan keterangan palsu, disertai dengan kelicikan, sehingga pihak lain terbujuk oleh omongannya dan memberikan perizinan. Dalam pasal 1328 KUHPerdara yang dimaksud dengan penipuan adalah suatu alasan untuk membatalkan suatu persetujuan, bila penipuan yang dipakai oleh salah satu pihak adalah sedemikian rupa, sehingga nyata bahwa pihak yang lain tidak akan mengadakan perjanjian itu tanpa adanya tipu muslihat. penipuan tidak dapat hanya dikira-kira, melainkan harus dibuktikan. Orang yang hendak membuat perjanjian harus menyatakan kehendaknya dan kesediaannya untuk mengikatkan dirinya untuk kemudian menyatakan kata sepakat atas perjanjian tersebut. Sedangkan menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 52 huruf a dikatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan oleh kedua belah pihak. Maksudnya adalah kedua belah pihak tersebut haruslah bersepakat dan setuju atas hal-hal yang telah diperjanjikan.
- b. Kecakapan membuat suatu perjanjian/perikatan  
Tujuan dibuatnya suatu perjanjian adalah melakukan suatu hubungan hukum. Mereka yang dapat melakukan hubungan hukum adalah mereka yang mampu memikul hak dan kewajiban sebagai subjek hukum, yaitu orang dan badan hukum yang memenuhi syarat-syarat tertentu.

Manakala badan hukum yang membuat suatu perjanjian, maka badan hukum tersebut harus memenuhi syarat-syarat berikut:<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup>Djumadi, *hukum perburuhan perjanjian kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Edisi kedua, Cetakan Pertama, Jakarta, 2004, hlm 18

- a. Adanya harta kekayaan yang terpisah
- b. Mempunyai tujuan tertentu
- c. Mempunyai kepentingan sendiri
- d. Adanya organisasi

Dengan dipenuhinya keempat syarat tersebut, maka badan hukum tersebut dapat dikatakan sebagai pendukung hak dan kewajiban atau sebagai subjek hukum dan dapat melakukan hubungan hukum.

Dalam pasal 1329 KUHPerdara dinyatakan bahwa :

Perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dari peristiwa ini, timbullah suatu hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang disebut perikatan yang di dalamnya terdapat hak dan kewajiban masing masing pihak.

- c. Suatu pokok persoalan tertentu atau hal tertentu

Dalam suatu perjanjian harus telah ditentukan apa yang diperjanjikan dan disepakati. Ketentuan itu sesuai dengan bunyi pasal 1333 KUHPerdara, bahwa barang yang menjadi objek suatu perjanjian harus ditentukan jenisnya.

Menurut pasal 1333 KUHPerdara suatu persetujuan harus mempunyai pokok berupa suatu barang yang sekurang kurangnya ditentukan jenisnya. Jumlah barang itu tidak perlu pasti, asal sajumlah itu kemudian dapat ditentukan atau dihitung.

Selanjutnya harus dipastikan apa yang di maksud dengan suatu hal tertentu, maksudnya adalah sesuatu yang dapat di miliki oleh sunjek hukum.

d. Sesuatu sebab yang tidak terlarang atau suatu sebab yang halal

Menurut undang undang suatu sebab yang tidak dilarang atau suatu sebab yang halal adalah sebab yang tidak bertentangan dengan UU atau tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum.

Menurut pasal 1337 KUHPerdara suatu sebab adalah terlarang jika, sebab itu dilarang oleh undang undang atau bila sebab itu bertentangan dengan kesusilaan atau dengan ketertiban umum.

Misalnya suatu perjanjian atau persetujuan untuk memproduksi ekstasi, jelaslah bahwa sebab itu dilarang karena bertentangan dengan UU Psikotropika.

Dari keempat syarat diatas , maka bisa di perkecil menjadi dua syarat sahnya suatu perjanjian,yaitu :

1. Syarat subjektif, yang dapat dilihat dari syarat tentang adanya kesepakatan di antara para pihak dan syarat tentang cakap untuk membuat suatu perjanjian.
2. Syarat objektif, yang dapat dilihat dari objek yang diperjanjikan yaitu suatu pokok persoalan tertentu dan sebab yang tidak terlarang.

Apabila yang tidak dapat dipenuhi tentang syarat syarat subjektif, maka salah satu pihak yang membuat perjanjian memiliki hak untuk memohon kepada hakim untuk membatalkan perjanjian itu. Misalkan perjanjian tersebut dibuat oleh salah satu pihak dengan cara melakukan penipuan, pemaksaan, dan melakukan kekhilafan. Bilamana hakim sesudah menerima permohonan pembatalan perjanjian tersebut kemudian hakim mengeluarkan keputusannya bahwa syarat subjektif itu memang tidak dipenuhi dan keputusannya telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, maka perjanjian tersebut barulah dapat dinyatakan batal. Dengan kata lain , selama perjanjian tersebut belum dinyatakan batal oleh hakim

perdata, maka perjanjian tersebut tidak dapat dikatakan batal demi hukum dan masih tetap mengikat bagi mereka yang membuatnya.

Namun bilamana yang tidak dipenuhi adalah syarat objektif, maka maka perjanjian itu batal demi hukum, karenanya tujuan para pihak untuk membuat suatu perjanjian menjadi batal. Karena objek yang dijanjikan batal, maka perjanjian itu menjadi otomatis batal demi hukum. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak seperti, waktu kerja, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, upah dan lainnya.

Di samping itu, dikenal pula beberapa asas dalam membuat suatu perjanjian, yaitu :

- a. Asas kebebasan berkontrak atau *open system* atau *freedom of contract*

Asas utama dalam membuat suatu perjanjian / persetujuan adalah asas kebebasan berkontrak. artinya bahwa setiap orang boleh membuat sesuatu perjanjian apa saja dan dengan siapa saja. Ketentuan tersebut dituangkan dalam pasal 1338 KUHPerdata, yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat dengan sah (sesuai dengan undang undang) berlaku sebagai undang undang bagi mereka yang membuatnya. Walaupun demikian, kebebasan berkontrak ini harus tetap tidak bertentangan dengan UU, kesusilaan, dan ketertiban Umum. kesusilaan.

- b. Asas kelengkapan atau *optimal system*

Tujuan dari asas ini adalah apabila para pihak yang membuat suatu perjanjian berkeinginan lain, mereka dapat menyingkirkan pasal pasal yang ada pada UU. Namun apabila tidak secara tegas ditentukan di dalam suatu perjanjian, maka ketentuan di dalam undang undanglah yang berlaku. Sebagai contoh adalah apa yang tertuang dalam pasal 1477 KUHPerdata.

pasal 1477 KUHPerdata menyebutkan :



penyerahan harus dilakukan di tempat barang dijual itu berada pada waktu penjualan, jika untuk itu tidak diadakan persetujuan lain.

Asas kebebasan berkontrak, yang menjadi asas utama dalam suatu perjanjian, yang semula timbul dan berkembang di perancis, yang mencapai puncaknya saat Revolusi Perancis, dan karena Belanda pernah dijajah Perancis maka masuklah asas itu ke dalam Hukum Perdata Belanda (*burgelijk wetboek*) pada tahun 1838. Seterusnya karena Belanda juga pernah menjajah Indonesia dan berdasarkan asas konkordansi dan kodifikasi, maka masuklah asas ini ke dalam Hukum Perdata Indonesia.

Pada dasarnya pandangan liberalisme mengutamakan Individualisme, di mana semua orang berkedudukan yang sama dan setara. Asas ini kemudian melalui BW KUHPerdata belanda masuk ke dalam sistem hukum perdata di Indonesia. Namun demikian suatu kebebasan yang liberal dan sangat mengagungkan Individualisme, akan dapat menimbulkan ketidakadilan yang besar bagi seseorang, baik di bidang sosial, politi, maupun ekonomi.

Hal ini sangat terasa dalam sistem hukum ketenagakerjaan, khususnya yang di alami oleh pekerja/buruh manakala kedudukannya disamakan dan disetarakan dengan pengusaha, lebih khusus lagi di dalam hubungan kerja

Dalam pasal 1 no 15 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dikatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan dengan perjanjian kerja, perintah, dan upah. Berdasarkan pengertian tersebut jelaslah bahwa berbicara mengenai hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja karena syarat adanya hubungan kerja harus ada perjanjian kerja. Karena itu dapat ditarik beberapa unsur dari hubungan kerja yaitu:

a. Adanya unsur pekerjaan

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut harus lah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan

seizin majikannya lah baru boleh menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPperdata pasal 1603a yang berbunyi:

“buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya,”

Sifat pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja sangatlah bersifat pribadi karena berkaitan dengan keahlian atau keterampilannya, maka dari itu menurut pendapat hukum jika suatu saat pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

b. Adanya unsur perintah (command)

Bentuk pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang berkaitan harus patuh atau tunduk pada perintah dari pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja. Maka dari itu hubungan kerja dengan hubungan lainnya berbeda, contohnya hubungan antara dokter dan pasiennya atau pengacara dengan kliennya. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja, karena pengacara tidak tunduk pada perintah klien.

c. Adanya upah (pay)

Upah merupakan peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), justru bisa dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja melakukan pekerjaan untuk mendapatkan upah<sup>36</sup>. Maka dari itu jika sesuatu tersebut bukan merupakan hubungan kerja maka tidak ada unsur upahnya karena itu bukan merupakan hubungan kerja. Sebagai contoh, seorang narapidana diharuskan melakukan pekerjaan tertentu. Dan mahasiswa magang yang melakukan praktek lapangan.

Sebagai bagian dari perjanjian yang pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian yang telah diatur dalam pasal 1320 KUHPperdata, yang isinya bahwa para pihak yang melakukan perjanjian kerja harus sepakat dan

---

<sup>36</sup> Prof. Dr. Lalu Husni S.H., M.HUM, *pengantar hukum ketenagakerjaan edisi revisi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm 64

sekata terhadap hal hal yang dijanjikan. Jika pihak yang satu berkehendak , maka pihak yang lain juga harus berkehendak. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha, begitu pun pengusaha menerima pekerja untuk dipekerjakan.

Kecakapan dari kedua belah pihak merupakan syarat yang tidak bisa dirubah, maksudnya adalah kedua belah pihak , pihak pekerja maupun pihak pengusaha harus dalam keadaan cakap dalam membuat suatu perjanjian. Seseorang dapat dikatakan cakap untuk membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur dan sehat (tidak sedang terganggu jiwanya).

Lingkup dari syarat adanya hal tertentu dalam pasal 1320 KUHPerdata ialah adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya akan melahirkan hak dan kewajiban dari para pihak.

Obyek perjanjian adalah pekerjaan yang diperjanjikan harus benar dan halal, maksudnya adalah pekerjaan tersebut tidak boleh yang aneh aneh dan tidak boleh bertentangan dengan Undang Undang, ketertiban umum dan kesusilaan. jenis pekerjaan yang telah dijanjikan merupakan unsur dari salah satu perjanjian, Dan perjanjian kerja juga harus disebutkan secara jelas.

Semua syarat tersebut bersifat kumulatif , yang artinya perjanjian kerja dianggap sah jika semuanya terpenuhi. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian disebut sebagai syarat subyektif, karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian tersebut. Sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan dipekerjakan yang diperjanjikan tersebut harus halal disebutkan sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian.

Dalam Pasal 51 ayat 1 Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dikatakan bahwa perjanjian kerja boleh dibuat dalam bentuk tertulis maupun lisan. Secara Normatif bentuk tertulis lebih menjamin kepastian hak dan kewajiban dari para pihak, baik pihak buruh maupun pihak majikan, sehingga jika terjadi permasalahan akan sangat membantu karena terdapat bukti perjanjian secara tertulis.

Namun tidak dapat di elakkan, saat ini masih banyak perusahaan perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja dalam bentuk tertulis. Hal ini karena masyarakat sudah terbiasa dengan unsur kepercayaan saja dalam membuat perjanjian kerja secara lisan tanpa menimbang adanya kemungkinan akan terjadi suatu perselisihan nantinya jika perjanjian kerja dibuat hanya dengan menggunakan lisan atau perkataan saja.

### **1. Tinjauan Umum Tentang Upah**

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>37</sup>

Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.<sup>38</sup> Menurut Pasal 1 PP Nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah , yang dimaksud dengan upah adalah:

Upah adalah sesuatu yang diterima sebaga imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinilai atau di buat dalam bentuk uang yang ditetapkan oleh suatu persetujuan atau peraturan perundang undangan dan

<sup>37</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks Permata Puri Permatatah, Jakarta, 2009, hlm 29

<sup>38</sup> Iman Soepomo, Prof., S.H., opcit, halaman 179

dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja, termasuk juga tunjangan. Baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.

Upah adalah imbalan atas pekerjaan atau prestasi yang wajib dibayar oleh majikan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Jika pekerja diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan dibawah perintah dari orang lain , yaitu si majikan yang memberi kerja harus memberikan upah dan pembayaran upah harus diberikan dalam bentuk uang.<sup>39</sup>

Adapun macam sistem-sistem upah yang ditulis oleh Koesparmono Irsan dalam “Hukum Tenaga Kerja suatu pengantar” terlihat lebih tersusun. Beliau membaginya menjadi tujuh sistem<sup>40</sup> :

1. Sistem upah jangka waktu

Dalam sistem ini buruh menerima upah yang tetap(fixed salary), karena untuk waktu tertentuburuh akan menerima upah tertentu pula, buruh tidak perlu melakukan pekerjaannya secara tergesa gesa untuk mengejar hasil yang sebanyak banyaknya.

2. Sistem upah potongan (payment by result)

Sistem ini biasanya digunakan untuk mengganti sitem, upah jangka waktu, dimana hasil pekerjaan tidak memuaskan atau tidak memenuhi target yang disepakati, maka upahnya dipotong.

3. Sistem Upah Pemufakatan

Sistem upah ini pada dasarnya adalah upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, sebagai contoh , pembuatan jalan, pembuatan rumah, pekerjaan bongkar muat serta pengangkutan barang, tetapi upah itu tidak diberikan pada perorangan buruh melainkan pada sekumpulan buruh yang bersama sama mengerjakan pekerjaan itu.

<sup>39</sup> Djumadi, *Hukum Pemburuan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm 32-33.

<sup>40</sup> Koesparmono Irsan , *hukum tenaga kerja suatu pengantar* , Erlangga, Jakarta ,2016, hlm 194

4. Sistem skala upah berubah (sliding scale)

Pada sistem ini terdapat hubungan antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan.

5. Upah indeks

Pada sistem ini, upah banyak tergantung pada naik/turunnya indeks biaya penghidupan.

6. Sistem pembagian keuntungan

Disamping upah yang diterima pada waktu waktu tertentu, pada penutupan tahun buku bilamana ternyata majikan mendapat keuntungan lebih, kepada buruh harus diberikan sebagian dari keuntungan atau biasa disebut bonus.

7. Sistem co-partnership

Sistem dimana buruh dengan jalan menabung diberi kesempatan menjadi persero dalam perusahaan.

Bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus dibuat serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungannya bisa menjadi lebih tinggi.

Pengertian upah bagi pengusaha diatas tentu akan mempengaruhi besar kecilnya upah yang akan didapatkan oleh pekerja. Dalam hal ini ada beberapa teori yang dipergunakan sebagai analisis, namun yang terpenting adalah:

a. Teori Upah Hukum Alam

Menurut teori ini upah ditetapkan berdasarkan jumlah biaya yang harus dikeluarkan bagi pemulihan kembali tenaga buruh yang telah dikeluarkan saat ia bekerja, agar dapat diperoleh kembali dalam proses produksi

b. Teori Upah Hukum Besi

Teori ini diberi nama teori upah hukum besi oleh Lassalle, sebagai upaya mematahkan teori upah hukum alamnya ricardo yang sangat liberall.

c. Teori Persediaan Upah atau Teori Dana Upah

Menurut Stewart Mill sr, dalam suatu masyarakat untuk pembayaran upah sebenarnya sudah tersedia suatu jumlah dana tertentu. Dana upah ini merupakan sebagian dari biaya produksi dari masyarakat itu, yang dimaksudkan untuk pembayaran upah.

d. Teori Upah Etika

Golongan Agama yang sangat memperhatikan nasib buruh, agar dari upah itu juga ditinjau dari sudut etika, yaitu bahwa upah itu harus menjamin penghidupan yang baik bagi buruh dan keluarganya.

e. Teori Upah sosial

Teori upah sosial ini, dahulu dilakukan di negara sosialis, bukan lagi berdasarkan upah atas produktivitas suatu pekerjaan, tapi semata mata didasarkan atas kebutuhan buruh.

Oleh karena itu, disarankan dari teori ini bahwa, khusus untuk menunjang keperluan hidup, buruh yang memiliki tanggungan besar disediakan dana khusus oleh pengusaha atau negara yang disebut dana anak-anak.<sup>41</sup>

Kewajiban utama dari seorang pengusaha kepada pekerjanya ialah membayar upah. Mengenai masalah upah dimuat pada bagian kedua Bab 10 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini bersifat hukum publik seperti peraturan pemerintah nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah. Hal ini dapat diketahui dari ketentuan pasal 95 ayat (3) Undang-

<sup>41</sup> Zaeni, Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja grafindo persada, Jakarta, 2007, hlm 69-70

Undang Ketenagakerjaan 2003 yang berbunyi: pemerintah mengatur adanya denda kepada pengusaha dan pekerja dalam pembayaran upah.

Adapun kewajiban kewajiban pokok dari pengusaha selain membayar upah ialah mengatur tempat kerja dan alat kerja, serta memberikan hari untuk istirahat, hari libur resmi, memberi surat keterangan, serta bertindak sebagai pengusaha atau majikan yang baik.

### 1. Pengertian Upah

Upah menurut pasal 1 ayat 30 undang undang ketenagakerjaan tahun 2003 adalah hak dari pekerja/ buruh yang mereka terima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja yang telah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja dan kesepakatan, atau dari peraturan perundang undangan. Termasuk juga adanya tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaanatau jasa yang telah dilakukan. Maka dari itu kesimpulannya adalah , upah merupakan imbalan berbentuk uang dan beserta tunjangannya.

42

#### A. Upah minimum

Upah Minimum sudah diatur dalam Peraturan Kementerian Tenaga Kerja No: PER-01/MEN/1999 tentang upah minimum. Keputusan Menteri tenaga kerja dan Transmigrasi No: KEP-726/MEN/2000 tentang perubahan terhadap Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, pasal 20, dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor:PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum terdiri atas:

1. Upah minimum provinsi yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/kota di satu provinsi.
2. Upah minimum Kabupaten/kota yaitu upah minimum yang berlaku di Daerah kabupaten/kota.

---

<sup>42</sup> F.X.Djumialdji, *perjanjian kerja*, Sinar Grafika, Jakarta,2008, hal.26

3. Upah minimum sektoral provinsi (UMS Provinsi), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.
4. Upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota.<sup>43</sup>

Yang dimaksud sektoran adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut Klasifikasi Lapangan Usaha Indonesia (KLUD). Mengenai besarnya upah minimum sebagai berikut:

- a. Gubernur menetapkan besarnya upah minimum provinsi atau upah minimum kabupaten/kota. Penetapan upah minimum Kabupaten/kota harus lebih besar dari upah minimum provinsi.
  - b. Gubernur dapat menetapkan upah minimum sektoral provinsi (UMS Provinsi) atau upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMS Kabupaten/Kota) atas kesepakatan organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh.
  - c. Upah minimum sektoral provinsi (UMS Provinsi) harus lebih besar, sekurang-kurangnya 5% (lima persen) dari upah minimum provinsi, sedangkan upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota) harus lebih besar, sekurang-kurangnya 5% (lima persen) dari upah minimum kabupaten/Kota.
- a. Unsur- Unsur yang Mempengaruhi Pembayaran Upah

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, pangan, pendidikan, kesehatan, rekreasi jaminan hari tua. Oleh karena itu, pengusaha tidak dibolehkan untuk membayar upah yang lebih rendah jumlahnya dari upah minimum.

---

<sup>43</sup> *Ibid*, hlm 27

## b. Kedudukan Upah

Upah mempunyai kedudukan istimewa, hal ini dapat diketahui dari ketentuan pasal 95 ayat (4) Undang-undang ketenagakerjaan 2003 yang berbunyi : Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau di likuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.” Maksudnya adalah, upah pekerja/buruh harus diutamakan dan dibayar terlebih dahulu daripada utang lainnya.<sup>44</sup>

## c. Jenis-Jenis Upah

### 1. Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

### 2. Upah Nyata (*Real Wages*)

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak.

### 3. Upah Hidup

Upah hidup yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.

### 4. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standard, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang

---

<sup>44</sup> *Ibid*, hlm 31

bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini biasanya telah ditentukan oleh pemerintah dan ini kadang kadang setiap tahunnya bisa berubah untuk disesuaikan dengan tujuan pada penetapan upah minimum itu.

## 5. Upah Wajar

Upah Wajar maksudnya adalah upah yang secara relatif di nilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai balasan atau imbalan atas jasa jasanya pada pengusaha.<sup>45</sup> Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi upah wajar :

- a. Kondisi ekonomi dari Negara secara umum
- b. Nilai Upah sesuai rata-rata di daerah dimana perusahaan tersebut beroperasi.
- c. Posisi sebuah Perusahaan harus dilihat dari struktur ekonomi negara.
- d. Undang undang , khususnya yang mengatur masalah upah dan jam kerja.
- e. Ketentuan umum yang berlaku dalang lingkungan perusahaan.
- f. Peraturan Perpajakan
- g. Pengusaha dan organisasi buruh yang mengutamakan gerak saling menghargai dan musyawarah dalam mengatasi segala masalah yang sulit.
- h. Standart hidup dari buruh tersebut.

Upah wajar inilah yang diinginkan oleh para pekerja atau buruh, mereka lebih menginginkan upah wajar daripada upah hidup, karena upah hidup pada umumnya sulit untuk dilaksanakan pemberiannya karena perusahaan perusahaan sekarang ini pada umumnya belum berkembang dengan baik dan juga permodalannya belum kuat.

## 2. Sistem Pembayaran Upah

Sistem ini maksudnya adalah tentang bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerjanya. Dan sistem ini pun jika kita lihat dari teori maupun praktiknya dibagi dalam beberapa macam, yaitu :

---

<sup>45</sup> Zainal Asikin, dkk , *Dasar-Dasar Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hal 89-91

a. Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu ini maksudnya adalah sistem pembagian upah berdasarkan jangka waktu yang tertentu, seperti harian, mingguan atau bulanan.

b. Sistem Upah Potongan

Sistem ini memiliki tujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika suatu saat hasilnya tidak sesuai keinginan. Dan sistem upah ini hanya boleh diberikan jika hasil dari pekerjaannya bisa dinilai menurut uuran tertentu, seperti diukur dari banyaknya , beratnya dan sebagainya.

c. Sistem Upah Pemufakatan

Sistem upah permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Setelah itu barulah kelompok ini membagi bagikan pada para anggotanya.

d. Sistem Skala Upah Berubah

Dalam sistem ini , jumlah upah yang diberikan ada kaitannya dengan penjualan hasil produksi di pasar. Jika harganya naik maka jumlah upahnya juga naik, dan sebaliknya.

e. Sistem upah indeks

Sistem ini didasarkan atas indeks dari biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik dan turun sesuai dengan biaya kehidupan yang naik turun juga walaupun tidak akan mempengaruhi nilai nyata dari upah.

f. Sistem pembagian Keuntungan

Sistem upah ini sama juga dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan yang lebih di akhir tahun.<sup>46</sup>

g. Sistem Upah Borongan

---

<sup>46</sup> Zaeni, Asyhadi, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, RinekaCipta, Jakarta, 2009, hlm 72-73

Sistem upah borongan maksudnya ialah balas jasa yang dibayarkan untuk suatu pekerjaan borongan. Cara menghitung upah ini dengan cara jika satu pekerjaan yang dikerjakan oleh sekelompok orang untuk menghasilkan sebuah karya seperti pembuatan rumah, dan kemudian dibagi-bagikan oleh pemimpinnya.

#### h. Sistem Upah Premi

Sistem ini merupakan perpaduan antara upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktunya, apabila semua karya mencapai pencapaian yang lebih dari itu, ia akan diberi "*premi*". Premi dapat diberikan untuk menghemat waktu, bahan, dan agar kualitas produk yang baik.

Dalam perusahaan modern, yang menjadi patokan untuk sebuah prestasi minimal ditentukan secara ilmiah berdasarkan Time And Motion Study Upah dipandang adil apabila memenuhi 3 syarat:

1. Sesuai dengan prestasi kerja, untuk mengukur prestasi kerja, dewasa ini telah dikembangkan berbagai evaluasi jabatan.
2. Sesuai dengan kebutuhan karyawan, artinya cukup untuk hidup layak dengan keluarganya. Untuk hidup layak dengan keluarganya. Untuk hidup layak tidak ada satu ukuran umum, tetapi paling sedikit harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok si pekerja dan keluarganya, terutama dalam inflasi kala harga-harga naik.
3. Sesuai dengan kemampuan perusahaan. Kalau suatu perusahaan memang tak mampu membayar upah tinggi, maka upah rendah pun sudah adil. Tetapi kalau perusahaan memang mampu membayar upah cukup tinggi padahal upah yang di bayar itu rendah berarti melanggar keadilan dan moral Pancasila.<sup>47</sup>

Kewajiban Pengusaha dan Kewajiban Buruh/Pekerja adalah sebagai berikut :

#### a. Kewajiban Pengusaha

---

<sup>47</sup> T. Gilraso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Bagian Mikro*, Kanisius, Yogyakarta, 1994, hlm 59-61

1. Kewajiban membayar upah : dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu.
  2. Kewajiban memberikan istirahat/cuti: pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat kepada pekerja seperti istirahat antara jam kerja sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam.
  3. Kewajiban untuk mengurus dan biaya pengobatan: majikan/pengusaha wajib mengurus pengobatan dan merawatnya bagi pekerja yang tinggal di rumah majikannya (pasal 1602x KUHPerdara). Dalam ketentuan hukumketenagakerjaan kewajiban ini tidak hanya untuk pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, melainkan untuk pekerja yang tidak tinggal di rumah majikan juga.
  4. Kewajiban untuk memberikan surat keterangan: hal ini didasarkan pada ketentuan dari pasal 1602a KUHPerdara yang menentukan bahwa pengusaha harus memberikan surat keterangan yang di berikan tanggal dan tandatangan. Dan dalam surat tersebut dijelaskan tentang jenis pekerjaan dan lamanya waktu hubungan kerja .<sup>48</sup>
- b. Kewajiban Buruh/Pekerja
1. Buruh/Pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.
  2. Buruh/pekerja harus dan wajib menaati aturan dan perintah dari majikan/pengusaha.
  3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh /pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian,

---

<sup>48</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008 , Hal 62-64

maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.<sup>49</sup>



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

---

<sup>49</sup> *Ibid*, hlm 62

## BAB III

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### **A. Pelaksanaan Pembayaran Upah Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Inti Indosawit Subur Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan.**

Upah merupakan salah satu aspek yang paling penting dan sensitif dalam suatu pekerjaan. Berbagai para pihak melihat dan mengartikan upah dari sisi masing masing mereka. Pekerja atau buruh melihat upah sebagai hal penting untuk sumber dari penghasilan guna untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya. Secara psikologis upah juga dapat membuat suatu kepuasan bagi pekerja. Di pihak yang lain yaitu pengusaha, ia melihat upah sebagai salah satu biaya produksi. Sedangkan pemerintah melihat upah sebagai untuk tetap menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi pekerjaan keluarganya , serta untuk meningkatkan produktivitas pekerja dan meningkatkan daya beli masyarakat.

Agar dapat memenuhi kehidupan yang layak, penghasilan pekerja harus bisa memenuhi kebutuhan fisik, non fisik dan sosial, yang mencakup makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, jaminan hari tua, dan hiburan atau rekreasi. Maka dari itu kebijakan pengupahan juga harus mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta meningkatkan kesejahteraan dari pekerja dan keluarganya.

Untuk peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya yang mendorong kemajuan dunia usaha serta produktivitas kerja, ketentuan mengenai pengaturan penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum, dan pengenaan denda dalam Peraturan Pemerintah diarahkan pada sistem pengupahan secara menyeluruh.

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.

Pembayaran upah menurut pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan bahwa pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu minggu.<sup>50</sup>

Berdasarkan pernyataan pasal 19 tersebut diatas, penulis menanyakan kepada Pekerja/buruh perihal jangka waktu pemberian upah yang dilakukan PT. Inti Indosawit Subur kepada pekerja/buruh. Supaya lebih jelas jawaban responden tentang jangka waktu pemberian upah yang dilakukan perhatikan tabel berikut ini.

**Tabel III.1**  
**Jawaban Responden Tentang Jangka Waktu Pemberian Upah Yang Dilakukan PT. Inti Indosawit Subur**

No	Jawaban responden	Jumlah	Persentase
1	Perhari	0	0
2	Perminggu	0	0
3	Perbulan	29	100 %
	<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100 %</b>

Sumber : data olahan tahun 2018

Dari tabel diatas tergambar bahwa jangka waktu pemberian upah yang dilakuakan PT. Inti Indosawit Subur kepada pekerja/buruh diberikan setiap bulan, hal ini terbukti dengan tidak adanya responden yang mengatakan bahwa pemberian upah yang mereka terima setiap hari ataupun setiap minggu.

Hal ini juga dibenarkan oleh Humas PT. Inti Indosawit Subur melalui wawancara yang penulis lakukan pada tanggal 21 Maret 2018 beliau mengatakan bahwa :

“Sistem pembayaran upah di sini bulanan, untuk tanngalnya bisa 6, 7, 8, 9, dan 10 tidak pasti kapannya mbak. Kalau maunya saya sendiri ya ada kepastian dari perusahaan untuk tanggal pengupahannya itu, biar tidak resah atau menebak-nebak untuk tanggal pengupahan itu. Untuk masalah upah tidak ada diberi tahu, tahunya pas tutup buku, baru proses istilahnya dari tanggal 1 sampai tanggal 30. Selama 4 hari penggabungan barudapat upah, pas menerima upah itu saja kita baru tau berapa upah kita. Masalahnya Kalau dihitung sendiri saja kami tidak bisa, karena ada koma-komanya, tau bersih saja pas nerima upah itu. Misalnya untuk perbasis ada, cuman kalau disini tidak tentu

<sup>50</sup> Pasal 19 Peraturan Pemirintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

tergantung tahun tanamnya dan hari efektif. Insentif yang diberikan pihak perusahaan kepada para pekerja itu seperti premi, kerajinan dan brondolan”.<sup>51</sup>

Ketentuan upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah, hal ini sangat penting guna menjaga agar jangan samapai besarnya upah yang diterima oleh pekerja terlampau rendah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja meskipun secara minimum sekalipun.

Maka dari pada itu pemerintah juga menetapkan kebijakan pengupahan meliputi hal-hal berikut antara lain : upah minimum, upah lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan diluar pekerjaannya, upah menjalankan hak waktu istirahatnya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk membayar pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.<sup>52</sup>

Menurut Komaruddin fungsi upah bukan hanya membantu menejer personalia dalam menentukan upah yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu :

1. Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan dalam organisasi.
2. Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi.
3. Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang.<sup>53</sup>

Melakukan pekerjaan untuk keperntingan majikan/pengusaha baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus menerus meningkatkan produksi baik jumlahnya maupun mutunya. Pekerjaan yang harus dilakukan, terutama pekerjaan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1603 menyebutkan “buruh wajib melakukan pekerjaan yang telah diperjanjikan. Jika sifat dan luas pekerjaan itu

<sup>51</sup> Hasil wawancara dengan Humas PT. Inti Indosawit Subur pada tanggal 21 Maret 2018

<sup>52</sup> Pasal 3 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

<sup>53</sup> Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung , 2008, hlm 197.

tidak ditetapkan dalam perjanjian atau dalam peraturan majikan, maka kebiasaan lah yang akan menentukannya”<sup>54</sup>

Petunjuk dan perintah majikan/pengusaha diberikan terutama dimana buruh/pekerja diterima untuk pekerjaan dengan upah jangka waktu. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1603b mengatakan “buruh wajib menaati atauran tentang hal melakukan pekerjaan dan aturan yang ditunjukkan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan majikan/pengusaha yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan atau perjanjian atau peraturan majikan atau bila itu tidak ada kebiasaan”.<sup>55</sup>

Sebagai perusahaan yang baik, tentu harus memberikan segala informasi yang berkaitan dengan kepentingan pekerjaanya. Hal ini telah dilakukan oleh pihak PT. Inti Indosawit Subur yakni memberikan penjelasan secara mengenai upah yang akan diterima oleh pekerja.<sup>56</sup> Agar mendapatkan kepastian tentang adanya penjelasan mengenai upah yang akan diterima oleh buruh/pekerja, maka penulis juga menanyakan hal tersebut kepada buruh atau pekerja melalui angket yang telah penulis berikan.

Adapun hasil dari jawaban pekerja/buruh mengenai adakah penjelasan tentang besarnya upah yang akan diterima pekerja/buruh setelah menyelesaikan pekerjaannya, perhatikan tabel berikut ini :

**Tabel III.2**  
**Jawaban Responden Tentang Adanya Penjelasan Besar Upah Yang Akan Diterima Pekerja/Buruh di PT. Inti Indosawit Subur**

No	Jawaban responden	Jumlah	Persentase
1	Ada	29	100 %
2	Tidak ada	0	0
	<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100 %</b>

Sumber : data olahan tahun 2018

Dari tabel diatas terlihat bahwa pekerja/buruh mengatakan adanya penjelasan dari PT. Inti Indosawit Subur tentang besarnya upah yang akan diterima pekerja/buruh dan tidak ada

<sup>54</sup> Pasal 1603 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

<sup>55</sup> Pasal 1603 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

<sup>56</sup> Hasil wawancara dengan Humas PT. Inti Indosawit Subur pada tanggal 21 Maret 2018

satupun buruh yang mengatkan tidak adanya penjelasan tentang upah yang akan diterima pekerja/buruh.

Penjelasan ini juga diperjelas oleh Humas PT. Inti Indosawit Subur melalui wawancara yang penulis lakukan pada tanggal 21 Maret 2018 beliau mengatakan bahwa :

“SKU Panen upahnya ya Rp 2,478,000.00/bulan. Ada tambahannya juga ya seperti premi itu tadi, tapi juga ada potongan-potongannya, jadi saya tidak tau juga berapa upah saya itu, kadang tiap bulan itu beda-beda juga, tergantung hasil kerja kita juga mbak”.<sup>57</sup>

Sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diberikan terlalu rendah, maka pemerintah ikut serta dalam menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang undangan. Jumlah upah minimum pada kabupaten pelalawan adala sebesar Rp2.766.919. Inilah yang disebut dengan upah minimum atau dalam era otonomi daerah seperti sekarang ini disebut dengan istilah upah minimum provinsi.

Upah minimum ini wajib ditaati oleh pengusaha, kecuali pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dikecualikandari kewajiban pengusaha tersebut dengan cara mengajukan permohonan kepada menteri tenaga kerja setempat.

Salah satu kewajiban pengusaha dalam hubungan kerja yakni membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Pemberian upah biasanya dituangkan dalam perjanjian kerja yang telah disepakati bersama antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Dalam hal pemberian upah, penulis menanyakan kepada responden tentang pernah atau tidak pihak Humas PT. Inti Indosawit Subur melakukan keterlambatan pemberian upah.

Adapun jawaban pekerja/buruh tentang pernah atau tidak pihak PT. Inti Indosawit Subur melakukan keterlambatan dalam pemberian upah dapat dilihat dari jawaban pekerja/buruh dalam tabel dibawah ini :

---

<sup>57</sup> Hasil wawancara dengan Humas PT. Inti Indosawit Subur pada tanggal 21 Maret 2018

**Tabel III.3**

**Jawaban Responden Tentang Pernah atau Tidak PT. Inti Indosawit Subur Melakukan Keterlambatan Dalam Pemberian Upah**

No	Jawaban responden	Jumlah	Persentase
1	Pernah	19	65 %
2	Tidak pernah	10	35 %
	<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100 %</b>

Sumber : data olahan tahun 2018

Dari tabel diatas terlihat bahwa terdapat 19 orang atau 65 % dari pekerja/buruh yang mengalami keterlambatan pemberian upah, sedangkan 10 orang atau 35 % pekerja/buruh mengatakan tidak pernah mengalami keterlambatan pemberian upah.

Pada dasarnya pengusaha tidak boleh melalaikan hak dari pekerja/buruh seperti terlambat memberikan upah, hal ini selain merugikan para pekerja/buruh juga bertentangan dengan Pasal 53 Peraturan Pemerintah Nomor 75 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan “ pengusaha atau pekerja/buruh yang melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama karena kesengajaan atau kelalaiannya dikenakan denda apabila diatur secara tegas dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”<sup>58</sup>

Penjelasan ini juga diperjelas oleh Humas PT. Inti Indosawit Subur melalui wawancara pada tanggal 21 Maret 2018 mengatakan

“Di PT. Inti Indosawit Subur sistem pembayaran upah pekerja dibayar perbulan baik yang KHL maupun yang tetap, untuk tanggalnya disini tidak bisa dipastikan kadang tanggal 7, 8, dan 9. Kalau dia bekerja ya kita harus bayar, kalau tidak bekerja ya kita tidak bayar. Pembayaran upah masih manual mbak, para pekerja datang kekantor untuk mengambil sendiri upahnya”.<sup>59</sup>

Berdasarkan permasalahan yang terdapat dalam pemberian upah yang dilakukan oleh PT. Inti Indosawit Subur Kepada para pekerja/buruhnya tentu hal tersebut tidak hanya sampai disitu, maka sangat diperlukan penyelesaian untuk menangani masalah keterlambatan pembayaran upah tersebut.

<sup>58</sup> Pasal 53 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

<sup>59</sup> Wawancara dengan Humas PT. Inti Indosawit Subur pada tanggal 21 Maret 2018

Melihat hal tersebut tentunya harus dilakukan tindakan yang lebih lanjut, yaitu penyelesaian perkara keterlambatan pengusaha membayar upah pekerja/buruh. Sebagaimana aturan yang disebutkan oleh pasal 95 ayat (2) Undang undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh”.<sup>60</sup>

Pemberian denda kepada pengusaha tentu tidak langsung di jatuhkan begitu saja, tentu ada ketentuan-ketentuan yang telah dilanggar oleh pengusaha. Ketentuan-ketentuan tersebut dapat dilihat seperti berikut ini :<sup>61</sup>

- a. Di mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan, jika dari tanggal yang seharusnya upah sudah harus dibayar tetapi jika belum dibayarkan, akan dikenakan denda 5%.
- b. Setelah hari kedelapan , jika upah masih juga belum dibayar, maka akan dikenakan denda keterlambatan yang sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah 1% untuk setiap hari keterlambatannya . dengan ketentuan satu bulan tidak melebihi 50% dari upah yang seharusnya dibayarkan.
- c. Setelah sebulan , apabila upah belum juga dibayarkan juga , maka dikenakan denda keterlambatan yang telah dimaksud dalam bagian a dan b tadi ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah.

Melihat dari ketentuan-ketentuan yang terlihat diatas perlu diketahui berapa lamakah keterlambatan pembayaran upah yang dilakukan oleh PT. Inti Indosawit Subur kepada pekerja/buruhnya. Oleh karena itu penulis menanyakan hal tersebut kepada pekerja/buruh yang bekerja di PT. Inti Indosawit Subur. Lebih jelas perhatikan tabel berikut ini :

<sup>60</sup> Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>61</sup> Pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

**Tabel III.4**  
**Jawaban Responden Tentang Lama Keterlambatan Pembayaran Upah Yang Dilakukan PT. Inti Indosawit Subur**

No	Jawaban responden	Jumlah	Persentase
1	1-3 hari	15	52 %
2	4-8 hari	14	48 %
3	Lebih dari 1 bulan	0	
	<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan Tahun 2018

Berdasarkan dari paparan tabel diatas terlihat bahwa banyak pekerja yang mengalami keterlambatan pembayaran upah selama 1 (satu) sampai 3 (tiga) hari sebanyak 15 orang atau 52 % dari total pekerja/buruh. Hal ini tidak mengakibatkan pengusaha membayar denda, sedangkan pekerja/buruh yang mendapatkan keterlambatan pembayaran upah selama 4 (empat) sampai 8 (delapan) hari sebanyak 14 orang atau 48 % dari total pekerja/buruh dan hal ini mengakibatkan pengusaha harus membayar denda sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan tidak satupun pekerja/buruh yang mengalami keterlambatan pembayaran upah selama satu bulan atau lebih.

Penjelasan ini juga diperjelas oleh Humas PT. Inti Indosawit Subur melalui wawancara pada tanggal 21 Maret 2018 mengatakan

“Kalaunya misalnya hari ini tanggal 13, berarti laporannya baru ada besok, baru direkap besok, setelah itu nantikan dicek mandor panen kan udah, benar atau gak pendapatan perorangnya berapa, baru nanti dicek sama konduktor setelah itu dari konduktor kan kekrani divisi untuk dibuat direkapnya, setelah. direkap nanti baru minta tanda tangan kekepal divisi, baru dikirim ke kantor besar, nanti di input sama AP, nah baru 1 bulan dibayarkan. Untuk tanggalnya tidak bisa dipastikan, disini susah tidak bisa diperkirakan, kalau dulu tanggal 5 tapi untuk tahun sekarang bisa tanggal 7 atau 10”.<sup>62</sup>

Setelah melihat dari ketentuan-ketentuan keterlambatan pembayaran upah yang telah diatur dalam pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan diatas, maka penulis menanyakan kepada pekerja/buruh PT. Inti Indosawit Subur tentang adakah denda yang diberikan majikan/pengusaha atas keterlambatan pembayaran upah yang mereka alami.

<sup>62</sup> Wawancara dengan Humas PT. Inti Indosawit Subur pada tanggal 21 Maret 2018

Supaya mendapatkan gambaran lebih jelas dari jawaban para pekerja/buruh atas pertanyaan yang penulis lakukan melalui angket tersebut, perhatikan tabel berikut ini :

**Tabel III.5**  
**Jawaban Responden Tentang Adakah Denda Yang Diberikan PT. Inti Indosawit Subur Atas Keterlambatan Pembayaran Upah**

No	Jawaban responden	Jumlah	Persentase
1	Ada	0	0
2	Tidak ada	29	100 %
	<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan Tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pekerja/buruh menatakan tidak adanya pemberian denda yang dilakukan oleh PT. Inti Indosawit Subur. Bagi pengusaha yang tidak menyelesaikan perkara keterlambatan pembayaran upah sampai jangka waktu yang telah ditentukan dan tidak memenuhi kewajiban membayar denda keterlambatan pembayaran upah, maka pengusaha tersebut mendapatkan sanksi administratif<sup>63</sup>. Sanksi administratif ini dapat diberikan oleh Menteri, Menteri terkait, Gubernur, Bupati/Walikota, atau Pejabat yang ditunjuk sesuai dengan kewenangannya menggunakan sanksi administratif. Bagi pengusaha yang telah dikenakan sanksi administratif tidak menghilangkan kewajibannya untuk membayar hak pekerja/buruh.<sup>64</sup>

**B. Faktor penghambat dalam Pelaksanaan Pembayaran Upah Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Inti Indosawit Subur Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan**

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenagakerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Selain itu, untuk mendukung semangat kerja pekerja/buruh pengusaha harus memperhatikan kesejahteraan pekerja/buruh baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarganya.

<sup>63</sup> Wawancara dengan Humas PT. Inti Indosawit Subur pada tanggal 21 Maret 2018

<sup>64</sup> Pasal 61 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Selain itu, upah merupakan sumber penghasilan para pekerja/ buruh yang mana d upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berdasarkan hal tersebut diatas tidak ada alasan bagi pengusaha untuk melakukan keterlambatan membayarkan upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Tetapi apabila hal tersebut tetap terjadi keterlambatan dapat dipastikan ada faktor-faktor tertentu yang menyebabkan hal tersebut terjadi.

Di dalam pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan bahwa: “Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja”.

Suatu hubungan kerja terjadi apabila adanya kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pihak pengusaha dalam perjanjian kerja, yang didalamnya mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>65</sup> Penandatanganan perjanjian kerja mengidentifikasi bahwa masing-masing pihak mengerti dan paham atas tugas mereka masing-masing, dan berkewajiban untuk memenuhi segala kewajibannya tersebut, terkecuali dengan alasan yang dibenarkan oleh undang-undang dan atas kesepakatan para pihak.

Pasal selanjutnya yaitu pasal 18 angka (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan bahwa: “pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja/buruh”.

Akan tetapi, PT. Inti Indosawit Subur tidak membayarkan penuh upah pekerja/buruh tersebut, serta pembayarannya tidak sesuai dengan tanggal yang diperjanjikan yaitu pada hari

---

<sup>65</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm 45.

kerja terakhir pada bulan yang bersangkutan atau biasanya dibayarkan. Hal ini tentunya telah melanggar ketentuan pasal 20 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Pengusaha yang melanggar ketentuan di dalam perjanjian kerja harus dikenakan denda sesuai dengan pasal 53 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang berbunyi:

“Pengusaha atau pekerja/buruh yang melanggar ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama karena kesengajaan atau kelalaiannya dikenakan denda apabila diatur secara tegas dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama.”

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, pengusaha yang telat membayar upah pekerja/buruh diberi sanksi atau denda yang sesuai dengan pasal 55 angka (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa :

1. Pengusaha sebagaimana yang telah dimaksud dalam pasal 53 yang terlambat membayar atau tidak membayar upah. Sebagaimana telah dimaksud dalam pasal 5 ayat (4) akan dikenakan denda, dengan ketentuan :
  - a. Di mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan, jika dari tanggal yang seharusnya upah sudah harus dibayar tetapi jika belum dibayarkan, akan dikenakan denda 5%.
  - b. Setelah hari kedelapan , jika upah masih juga belum dibayar, maka akan dikenakan denda keterlambatan yang sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah 1% untuk setiap hari keterlambatannya . dengan ketentuan satu bulan tidak melebihi 50% dari upah yang seharusnya dibayarkan.

- c. Setelah sebulan , apabila upah belum juga dibayarkan juga , maka dikenakan denda keterlambatan yang telah dimaksud dalam bagian a dan b tadi ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah.

Pada pasal diatas, pengusaha yang telat membayar upah pekerja/buruh wajib membayar denda sesuai dengan jumlah hari keterlambatan pembayaran upah tersebut. Akan tetapi, PT. Inti Indosawit Subur yang melakukan keterlambatan pembayaran upah tidak membayar denda kepada pekerja/buruh.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Humas PT. Inti Indosawit Subur Keterlambatan pembayaran upah oleh T. Inti Indosawit Subur disebabkan

“Untuk sistem pembayaran upah pekerja di PT. Inti Indosawit Subur ini sendiri kami secara bulanan, baik yang KHL maupun yang SKU. Untuk pekerja lapangan sendiri salah satunya penetapan upah panen itu yang buat kan panen, dia habis muat itu nanti malamnya membuat laporan panen. Laporan panen paginya baru dicek. Kalaupun misalnya hari ini tanggal 13, berarti laporannya baru ada besok, baru direkap besok, setelah itu nantikan dicek mandor panen kan udah, benar atau gak pendapatan perorangnya berapa, baru nanti dicek sama konduktor setelah itu dari konduktor kan kekrani divisi untuk dibuat direkapnya, setelah direkap nanti baru minta tanda tangan kepala divisi, baru dikirim ke kantor besar, nanti di input sama AP, nah baru 1 bulan dibayarkan. Untuk tanggalnya tidak bisa dipastikan, disini susah tidak bisa diperkirakan, kalau dulu tanggal 5 tapi untuk tahun sekarang bisa tanggal 7 atau 10.”<sup>66</sup>

Sistem pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit PT. Inti Indosawit Subur menggunakan sistem pembayaran upah bulanan berdasarkan upah minimum kabupaten atau kota(UMK). Tetapi untuk tanggal pembayarannya tidak ada kepastian yang tetap, berdasarkan penelitian, peneliti sendiri di awal bulan minggu pertama yaitu dari tanggal 3 saja para pekerja banyak yang sudah menanti nanti untuk gaji, dan mereka saling bertanya sengan sesama pekerja satu samalain.

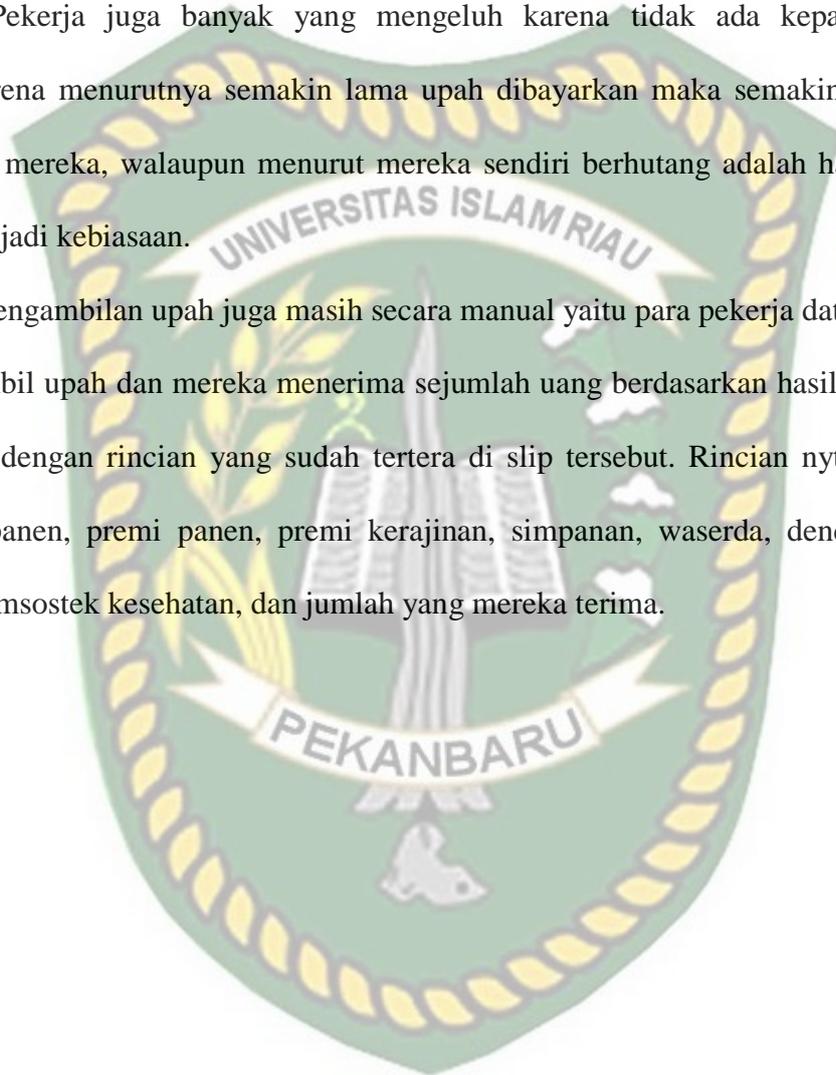
pekerja sangat ingin adanya ketetapan tanggal untuk pembagian upah dan mereka sangat mengharapkan upah agar dibayar secepatnya, karena menurut mereka penghasilan yang sekarang berbeda dengan yang dulu. Untuk upah yang diterima untuk tahun sekarang

---

<sup>66</sup> Wawancara dengan Humas PT. Inti Indosawit Subur pada tanggal 21 Maret 2018

lebih sedikit dari tahun lalu. Walaupun untuk tahun ini upah naik, tapi karena tingkat produktivitas buah menurun sehingga mereka pun terkena imbasnya yaitu upah yang didapat sedikit karena produksi buah tidak memenuhi target. Pada upah bulan sebelumnya, pekerja mengatakan cepat habis untuk kebutuhan sehari-hari dan membayar hutang-hutang sebelumnya. Pekerja juga banyak yang mengeluh karena tidak ada kepastian tanggal gajinya. Karena menurutnya semakin lama upah dibayarkan maka semakin banyak pula hutang-hutang mereka, walaupun menurut mereka sendiri berhutang adalah hal yang wajar dan sudah menjadi kebiasaan.

Dalam pengambilan upah juga masih secara manual yaitu para pekerja datang ke kantor untuk mengambil upah dan mereka menerima sejumlah uang berdasarkan hasil kerja mereka serta slip gaji dengan rincian yang sudah tertera di slip tersebut. Rinciannya seperti HK panen, upah panen, premi panen, premi kerajinan, simpanan, waserda, denda, jamsostek tenagakerja, jamsostek kesehatan, dan jumlah yang mereka terima.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis paparkan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan Pembayaran Upah Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Inti Indosawit Subur Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan dengan menggunakan sistem pembayaran upah pekerja bulanan, tetapi ada nya keterlambatan dalam pembayaran upahatau lebih tepatnya tidak adanya kepastian tanggal pembagian upah. Sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja itu sendiri , seperti berhutang di koperasi, warung dan bahkan sesama pekerja.
2. Faktor penghambat dalam Pelaksanaan Pembayaran Upah Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Inti Indosawit Subur Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan adalah sistem pada PT Inti Indosawit Subur dalam bekerja menggunakan sistem target, dan target ini diberikan untuk perhitungan upah yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan hasil kerjanya sehingga dalam pembayaran upah tidak ditetapkan tanggal pastinya.

#### **B. Saran**

1. Seharusnya adanya ketetapan tanggal pembagian upah, agar para pekerja dapat memenuhi kebutuhannya sehingga pihak pemerintah pusat dan daerah serta Dewan Pengupahan harus lebih cermat dan berperan aktif lagi untuk dapat memastikan jalannya pengupahan yang ada di daerah.

2. Pengambilan Upah sendiri harusnya PT Inti Indosawit Subur menggandeng BANK, agar upah yang diterima pekerja bisa langsung masuk ke rekening pekerja, tanpa harus menunggu dengan lama dan berkumpul di luar kantor.



Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

### a. Buku-Buku

- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003
- F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jambatan, Jakarta, 1990
- Lalu, Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Raja Grafindo persada, Jakarta, 2008
- Mariam Darus Badruzaman dkk, *Kompilasi Hukum Perikatan*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001
- Munir Fuady, *Hukum Kontrak(Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003
- Much. Nurachmad, *Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak*, Visimedia, Jakarta, 2009
- Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014
- Redaksi Sinar Grafika, *UUD 1945 Hasil Amandemen, Cet ke 4*, Sinar Grafika, Jakarta, 2007
- R. Goenawan Oetomo, *pengantar hukum perburuhan & hukum perburuhandi indonesia*, Grhadhika Binangkit Press, Jakarta, 2004
- R Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata, cet. 32*, PT Internusa, Jakarta, 2003
- R. Soekardono, *Hukum Dagang Indonesia, Jilid I (bagian pertama)*, Dian Rakyat, Jakarta, 1983
- Salim H.S, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008
- Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Citra, 1998
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2002
- Thamrin S, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru, 2017
- T.Gilraso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Bagian Mikro*, Kanisius, Yogyakarta, 1994
- UIR PRESS, *Buku Panduan Penulisan Skripsi*, UIR PRESS, Jakarta, 2017
- Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Selatan Visi Media Pustaka, Jakarta, 2009

Zaeni, Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja grafindo persada, Jakarta, 2007

Zainal, Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Perburuhan*, PT.Raja Grafindo persada, Jakarta, 2006

**a. Perundang-undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Peraturan Pemerintah No 78 tahun 2015

**b. Internet**

[ekhardhi.blogspot.com/2010/12/pelaksanaan.html](http://ekhardhi.blogspot.com/2010/12/pelaksanaan.html)

<https://www.facebook.com/PTOutsourceIndonesia/posts/10151366266285064>

[www.hukumonline.com/berita/baca/ho17529/uu-ketenagakerjaan-baru](http://www.hukumonline.com/berita/baca/ho17529/uu-ketenagakerjaan-baru)

