BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman pada bidang ketenagakerjaan maka makin banyak juga masalah yang timbul dan berkembang di dunia kerja khususnya di negara Indonesia. Banyaknya sektor bidang usaha yang tentu banyak juga memperkerjakan orang sebagai pekerja atau karyawanya untuk mencapai target pekerjaanya yang juga dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, dalam hal ini para pekerja yang melakukan pekerjaan untuk orang laian disebut dengan pekerja atau buruh sedangkan pemberi kerja kepada si pekerja disebut dengan majikan atau pemberi kerja, pemberi kerja dalam hal ini tidak hanya mengacu pada perseorangan saja namun bisa juga organisasi, bidang usaha, dan segala hal yang menyangkut dengan pekerjaan seseorang. Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam menggelolah usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi.

Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur stabilitas organisasi adalah kinerja.[1] Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.[2] Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Penilaian tentang kinerja individu karyawan semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi karyawan dan membantu para manager dalam menentukan penempatan pembayaran dan keputusan lainnya. Penilaian kerja juga merupakan proses yang dilakukan untuk mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang yang berupa evaluasi atau catatan hasil kerja secara rinci. Maka dari itu manajemen sangat membutuhkan penilaian terhadap pelaksanaan kerja para karyawan ketika hendak memberikan tunjungan bulanan, bonus, atau tunjangan tahunan.

Dalam memberikan upah kepada karyawannya harus ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak majikan atau pihak karyawan. Setiap pihak harus memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidak adilan diantara mereka. Selain itu dalam pelaksanaan pemberian upah juga diperlukan adanya persertujuan dan perjanjian kerja baik secara lisan maupun tertulis

---

[1] Bayu Prawira, *Ringkasan tesis: Pengaruh motivasi terhadap Kinerja LPP* (*Lembaga Pembina Posyandu*) di kecamatan…, http://www.tesis-ilmiah.co.oc.
[2] Bambang Wahyudi, *Penilaian tentang kinerja*, http://www.penilaian-kinerja.co.id/artikel/0607//html.

antara karyawan dan majikan secara jujur dan adil. Diperlukan akad ini dimaksudkan agar tidak terjadi perselisihan dikemudian hari karena akad tersebut merupakan alat pengikat kedua belah pihak.

Kedudukan SDM khususnya tentang mutu, sumber daya manusia dalam suatu sistem yang lebih besar yaitu strategi organisasi. Dalam penempatan sasaran-sasaran organisasi dengan cara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi. Orang yang bekerja atau yang memperkerjakan orang lain tentu mempunyai hak dan kewajiban yang berbeda, dengan adanya hak dan kewajiban itulah tentu banyak hal yang akan terjadi nantinya, akan banyak terjadi perbedaan pendapat, banyak terjadi kesalah fahaman dan masalah-masalah yang lainya. Untuk mencegah itu semua terjadi haruslah ada seseuatu yang bisa mengaturnya. Mengenai dunia ketenagakerjaan di Indonesia sudah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, peraturan ini mengatur tata cara melakukan hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja atau majikan.

Salah satunya adalah pekerja yang bekerja di CV Abhati Basigo Logistik, pekerja berstatus sebagai karyawan tidak tetap dengan deskripsi pekerjaan sebagai pekerja expedisi sebagai salah satu sarana untuk memperlancar jalanya pengiriman barang. Ada sebanyak 12 pekerja yang bekerja di CV Abhati Basigo Logistik dengan pekerjaan berbeda-beda, dari keseluruhan pekerja yang bekerja tersebut masih ada pekerja yang mendaptkan upah di bawah upah minimum kota, upah adalah faktor utama bagi pekerja untuk melakukan pekerjanya, jika upah pekerja diberikan tidak

sesuai dengan aturan yang ada maka kualitas atau kinerja pekerja akan berpengaruh, pekerja akan malas-malasan bekerja, tidak sesuai target yang telah ditetapkan, dan akan timbul masalah lainya.

Dalam aturan di atas mengatur tentang sistem dan tata cara melakukan dan melaksanakan perjanjian kerja yang baik dan benar, pekerja yang melakukan pekerjaan untuk orang lain harusnya memiliki atau menggunakan perjanjian kerja agar tau mengenai tanggung jawab dan hak atau kewajiban yang harus dilakukan antara kedua belah pihak. Setelah adanya perjanjian kerja antara keduanya barulah ada hubungan kerja, karena adanya sesuatu hal yang diperjanjikan dan harud dilakukan. Setelah perjanjian itu berjalan barulah hak kewajiban tersebut akan kelihatan, dimana pekerja akan bekerja sesuai dengan apa yang diperjanjikan sedangkan pemberi kerja akan memberikanya upah sebagai imbalan pekerjaan yang sudah dilakukannya. Pada dasarnya suatu pekerjaan akan dimulai dengan melakukan perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja barulah terlaksana hubungan kerja antara kedua belah pihak yang mekaukan perjanjian tersebut, pengertian dasar mengenai perjanjian diatur dan dijelaskan dalam KUHPerdata Pasal 1313 yang berbunyi:“Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap suatu orang lain atau lebih”.[3]

[3] Bab II Pasal 1313, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Selanjutnya agar sahnya suatu perjanjian harus diperlukan beberapa syarat, dinyatakan pada Pasal 1320 KUHPerdata bahwa, untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.[4]

Setelah pengertian mengenai perjanjian dan syarat sahnya suatu perjanjian maka yang disebut dengan perjanjian kerja dinyatakan pada Pasal 1601a KUHPerdata perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh mengikatkan diri untuk di bawah perintah pihak majikan, untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerimah upah.[5] Selain pengertian diatas, ada pengertian yang berbeda yang diberikan oleh A Ridwan Halim,"Perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang diadakan antara buruh dan majikan dimana mereka saling mengikat diri satu sama lain untuk bekerja sama dimana buruh berjanji akan menyelenggarakan perintah majikan sebagai pekerjaanya dengan baik dan majikan akan menanggung kehidupan buruh (dan keluarganya) dengan baik pula, selaras menurut kemampuan dan persetujuan mereka masing-masing".[6]

Pada Pasal 52 Ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

---

[4] Bab II Pasal 1320, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
[5] Bab VII Pasal 1601a, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
[6]Zaial Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm, 68-69.

a. kesepakatan kedua belah pihak;
b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[7]

Yang melakukan perjanjian kerja sesuai dengan pengertian di atas adalah pekerja dengan pemberi kerja, sedangkan yang disebut dengan pekerja/buruh dalam pengertianya dalam Pasal 1 Ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.[8] Untuk menentukan apakah seseorang mempunyai hubungan kerja sangatlah ditentukan oleh ada atau tidaknya perjanjian kerja, karena perjanjian kerja merupakan kosekuensi daripada hubungan kerja itu sendiri dengan perkataan lain hubungan kerja tidak ada tanpa adanya perjanjian kerja, perjanjian kerja tersebut pada dasarnya dapat dibuat secara sederhana saja yang pada umumnya dibuat dalam bentuk tidak tertulis /lisan ataupun dibuat dalam bentuk yang formal yaitu secara tertulis, yang mana perjanjian kerja tersebut harus dilaksanakan oleh para pihak yang membuatnya dengan penuh rasa tanggung jawab.

Selanjutnya yang disebut dengan pemberi kerja cakupanya agak lebih luas yaitu di jelaskan pada Pasal 1 Ayat 4-6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu : ”Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengusaha adalah:

[7] Pasal 52 Ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
[8] Pasal 1 Ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Perusahaan adalah:

a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.[9]

Setelah terjadi perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja barulah terjadi hubungan kerja, pengertian mengenai hubungan kerja di atur dalam Pasal 1 Ayat 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjan yang menyatakan bahwa : "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah".[10]

Mengenai kesempatan dan pemberlakuan yang sama bagi pekerja dijelaskan pada Pasal 8 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi :

a. Penduduk dan tenaga kerja;
b. Kesempatan kerja;
c. Pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;

[9] Pasal 1 Ayat 4-6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
[10] Pasal 1 Ayat 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjan.

d. Produktivitas tenaga kerja;
e. Hubungan industrial;
f. Kondisi lingkungan kerja;
g. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
h. Jaminan sosial tenaga kerja.[11]

Upah memang peranan yang penting dan merupakan cirri khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk maksud tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh.[12]

Sedangkan pada Pasal 1 Angka 30 pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa upah adalah : ”Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.[13] Menurut Nurimansyah Hasibuan yang disebut

[11] Pasal 8 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
[12] Lalu husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm, 158.
[13] Pasal 1 Angka 30 pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

dengan upah adalah : “segala macam bentuk penghasilan *(earnings)*, yang diterima buruh atau pegawai (tenaga kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu dalam kegiatan ekonomi.[14]

Mengenasi pengupahan akan lebih jelasnya akan diatur dalam Pasal 88 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan sebagai berikut :

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
    a. upah minimum;
    b. upah kerja lembur;
    c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
    d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
    e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
    f. bentuk dan cara pembayaran upah;
    g. denda dan potongan upah;
    h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
    i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
    j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
    k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.[15]

Maksud baik pengusaha ini kurang mencapai sasaran bahkan menimbulkan masalah-masalah baru di dalam perusahaan dengan berkembangnya tunjangan-

[14]Zaeni Asyadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia,* PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm, 9.
[15] Pasal 88 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

tunjangan tersebut, maka jumlah tunjangan menjadi lebih besar dari upah pokok yang diterima oleh seorang pekerja, hal ini tentu saja dapat menimbulkan salah pengertian di dalam hubungan kerja yang akhirnya akan dapat mengganggu hubungan antara pengusaha dengan pekerja. Sehubungan dengan hal tersebut di atas maka perlu diberikan suatu pedoman atau pengertian tentang komponen upah yang dapat dijadikan pegangan bagi para pengusaha, pekerja dan pemerintah.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1990 Tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah mengatur tentang pengupahan, disebutkan bahwa :

1. Pengertian komponen upah adalah sebagai berikut:

    a. Upah Pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
    b. 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, seperti Tunjangan Istri, tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan kemahalan, tunjangan daerah dan lain-lain. Tunjangan makan dan tunjangan transport dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran, dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu, harian atau bulanan.
    c. 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, seperti tunjangan transport yang didasarkan pada kehadiran, tunjangan makan dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran (pemberian tunjangan biasa dalam bentuk uang atau fasilitas makan).

2. Pengertian Pendapatan Non Upah sebagai berikut :

    a. Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan (antar jemput pekerja atau lainnya), pemberian makan secara cuma-Cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan lain-lain.
    b. Bonus adalah bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan.
    c. Tunjangan Hari Raya (THR) Gratifikasi dan pembagian keuntungan lainnya.
3. Para pengusaha yang memberikan bermacam-macam komponen upah dan pendapatan non upah bagi pekerjanya, dapat mengetahui posisi dan jenis tersebut berdasarkan pengertian yang tercantum dalam angka (1) dan (2), sehingga dihindari terjadinya perbedaan penafsiran dalam melaksanakannya.
4. Kepada para pengusaha diharapkan untuk berusaha mengelompokkan komponen upah dan pendapatan non upah yang diberikan, dengan berpedoman kepada angka (1) dan (2) di atas, agar secara bertahap dapat sejalan dengan Surat Edaran ini.[16]

Pada Pasal 4 Ayat 1 dan 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan adalah : "Penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar. Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk: Upah dan pendapatan non Upah.[17]

[16] Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 07/MEN/1990 Tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah.
[17] Pasal 4 Ayat 1 dan 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Dari hasil pra survai di CV Abhati Basigo Logistik dapat penulis ketahui bahwa mengenai upah karyawan masih di bawah peraturan yang ada, pihak managemen CV Abhati Basigo Logistik menyatakan bahwa, mengenai gaji atau upah bagi karyawan memang diberikan perbulan kepada pekerja, dan jika pekerja mencapai target maka ada tambahan yang diberikan oleh pihak pekerja.[18] Pekerja pada CV Abhati Basigo Logistik yang bergerak pada bidang jasa pengiriman barang, mempunyai 12 pekerja yang bekerja untuk memperlancar jalanya pengiriman barang tersebut. Namun pada kenyataannya sebanyak 12 pekerja tersebut masih ada pekerja yang mendapatkan gaji di bawah upah minimum rata-rata Kota Pekanbaru, maka dari itu mengenai penerpan pengupahan yang sudah diupayakan oleh pemerintah agar pekerja di Indonesia ini mendapatkan kehidupan yang layak belum sepenuhnya diterapkan pada pekerja di CV Abhati Basigo Logistik Kota Pekanbaru.

Uraian diatas masih memerlukan kajian yang lebih lanjut mengenai pengaruh upah pekerja terhadap kinerja pekerja dan mengenai faktor penghambat dan penunjang terhadap kinerja pekerja di CV Abhati Basigo Logistik Kota Pekanbaru. Untuk itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terhadap hal tersebut, dengan mengangkat judul tentang : "**Penetapan Upah Pekerja Terhadap Pekerja Pada CV Abhati Basigo Logistik Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Pekanbaru".**

[18] Pra survai pada CV Abhati Basigo Logistik Kota Pekanbaru, pada tanggal 22 Agustus 2016, jam 11.23 Wib.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian yang telah penulis kemukankan di atas pada latar belakang masalah tersebut, maka dalam penelitian ini penulis dapat mengambil pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana penetapan upah pekerja terhadap pekerja pada CV Abhati Basigo Logistik menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru ?
2. Apa yang menjadi faktor penghambat dan penunjang terhadap penetapan upah pekerja terhadap pekerja pada CV Abhati Basigo Logistik menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimanakah penetapan upah pekerja terhadap pekerja pada CV Abhati Basigo Logistik menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat dan penunjang terhadap penetapan upah pekerja terhadap pekerja pada CV Abhati Basigo Logistik menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru.

Sedangkan manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menambah informasi pengetahuan dan wawasan penulis tentang mengetahui tentang penetapan upah pekerja terhadap pekerja pada CV Abhati Basigo Logistik dan untuk mengetahui faktor penghambat dan penunjang terhadap penetapan upah pekerja pada CV Abhati Basigo Logistik Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru.
2. Untuk menambah literatur bagi rekan-rekan mahasiswa yang ingin melakukan penelitian ini lebih lanjut dan mengetahui hal-hal di atas tersebut.

D. Tinjauan Pustaka

Secara umum pengertian upah adalah pembayaran yang diterima pekerja selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.[19] Selanjutnya mengenai pengertian upah diatur dalam Pasal 1 Angka 30 pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa upah adalah : ”Hak pekerja atau buruh 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, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.[20]

---

[19] Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan,* PT Ikrar Mandiriaba, Jakarta, 1992, hlm,130.
[20] Pasal 1 Angka 30 pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Seperti dalam pasal 1 angka 30 Undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003, yang menerangkan bahwasanya: "Upah adalah hak pekerja atau buruh 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, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan."[21]

Pada Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah juga dijelaskan yang dimaksud dengan upah adalah : "Suatu penerimaan sebagai imbalan dari Pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut sutau persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya".[22]

Untuk mendapatkan upah pekerja harus melakukan pekerjaan kepada pemberi kerja dengan melakukan perjanjian kerja untuk menentukan hak dan kewajiban kedua belah pihak dapun unsur-unsur perjanjian kerja adalah :

1. Adanya unsur pekerjaan;
2. Adanya unsur pelayanan;
3. Adanya unsur waktu tertentu;

---

[21] F.X.Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, PT. Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm, 26.
[22] Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

4. Adanya unsur upah.[23]

Sedangkan menurut Sendjum W.Manulang ada 3 (tiga) unsur atau faktor yang menentukan adanya hubungan kerja:

1. Adanya pekerjaan yang harus dilakukan;
2. Adanya suatu perintah (bekerja atas perintah atasan atau pengusaha);
3. Adanya upah. Adanya upah tanpa adanya salah satu dari ketiga unsur tersebut maka tidak ada hubungan kerja.[24]

Selanjutnya dalam pengertian perjanjian kerja diatas, perjanjian kerja harus mempunyai tiga unsur, yaitu sebagai berikut :

a. Adanya pekerjaan

   Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh si pekerja atau buruh.Secara umum pekerjaan adalah segala perbuatan yang haru dilakukan pekerja untuk kepentingan perusahaan sesui isi perjanjian.

b. Adanya upah

   Upah harus ada dalam setiap hubungan kerja. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau dalam bentuk lain sebagai ombalan dari pengusaha atau pemeberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut satu perjanjian, kesepakatan, atau Peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluaraga nya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan.

---

[23] Djumadi, *Hukum Perburuan Perjanjian Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm, 35.
[24] *Ibid*.hlm, 44.

c. Adanya perintah

Perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerjaan pekerja berada di bawah perintah pengusaha.[25]

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

1. Termasuk Komponen Upah adalah :
    a. Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
    b. Tunjangan tetap suatu pembayaran yang teratur yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan, tunjangnan transport dapat dimasukan dalam tunjangan asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan

[25] Andrian Sutedi, *Hukum Perburuan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm, 47-48.

kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan dibayarnya upah pokok.

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

2. Tidak Termasuk Komponen Upah

a. Fasilitas kenikmatan dalam bentuk nyata karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makan secara Cuma-Cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan sejenisnya;

b. Bonus pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target priduksi yang normal atau karena peningkatan produktifitas;

c. Tunjangan hari raya (THR) dan pembagian keuntungan lainya.[26]

Bentuk perlindungan upah itu berupa pengaturan tentang upah dan pengupahan yang diatur dalam Pasal 88 s/d Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. hal hal penting yang terkandung dalam Pasal ini adalah:

a. Upah minimum;
b. Upah kerja lembur;

[26] Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm, 161-162.

c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaanya;
e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
g. Denda dan potongan upah;
h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
i. Struktur dan sekala pengupahan yang porposional;
j. Upah untuk pembayaran pesangon;
k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.[27]

Dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah menyaatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah : "suatu penerimaan sebagai imbalan dari Pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut sutau persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya".[28]

Kalau kita perhatikan secara cermat bunyi undang-undang diatas kita melihat bahwa ada bagian penting yang terkandung didalamnya, yaitu komponen upah dan tunjangan-tunjangan. terkait dengan komponen upah dan tunjangan Pasal 94 secara tegas menyatakan : "Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap". Jadi pengelompokan tunjangan dan tunjangan tidak tetap harus diatur secara jelas karena upah pokok ditambah tunjangan tetap nantinya dipakai sebagai dasar perhitungan untuk upah

[27]Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm, 108-109.
[28] Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

lembur, perhitungan pesangon, perhitungan pension, perhitungan pembayaran ke jamsostek dan THR.[29]

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas, upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten Kota, upah minimum berdasarkan sector pada wilayah provinsi atau kabupaten Kota. Upah minimu sebagaimana dimaksud di atas diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup yang layak. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah daripada upah minimum.[30]

Upah pokok minimum sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3/MEN/1997 Tentang Upah Minimum adalah upah pokok sudah termasuk di dalamnya tunjangan-tunjangan yang bersifat tetap.beberapa jenis upah minimum adalah sebagai berikut :

a. Upah minimum sub sektoral regional; upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sector tertentu dalam daerah tertentu;
b. Upah minimum sector regional; upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sector tertentu dalam daerah tertentu;
c. Upah minimum regional/upah minimum provinsi; upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu. Upah minimum regional (UMR)/UMP ditiap-tiap daerah besarnya berbeda-beda. Besarnya UMR/UMP didasarkan pada indek harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional.[31]

---

[29] Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
[30] Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm, 149.
[31] Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 3/MEN/1997 Tentang Upah Minimum.

Upah minimum tersebut ditetapkan oleh gubernur wilayah provinsi, dan oleh bupati atau walikota untuk wilayah kabupaten atau kota, dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi atau bupati atau walikota. Dalam hal upah minimum tersebut ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja atau buruh, upah tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.[32]

Di dalam surat edaran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada Angka 1 dinyatakan bahwa:"upah minimum Kota Pekanbaru tahun 2015 adalah sebesar 1.925.000,-(satu juta Sembilan ratus dua puluh lima ribu rupiah) per-bulan, dan bersifat normative yang wajib dilaksanakan oleh setiap perusahaan.[33]

E. Konsep Operasional

Untuk memberikan arah dan dan tidak menimbulkan salah pengertian yang berbeda dalam penelitian maupun dalam pembahasanya secara lebih lanjut, maka penulis perlu untuk memberikan batasan judul penelitian sebagai berikut:

Penetapan adalah suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara yang berisi tindakan hukum tata usaha negara berdasarkan

[32] Adrian Sutendi, *Op. Cit*, hlm, 143.
[33]Angka 1, Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tahun 20015 tentang Upah Minimum Kota.

peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkrit, individual, dan final yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang dan badan hukum perdata.[34]

Upah adalah hak pekerja atau 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 perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau atau jasa yang telah atau akan dilakukan.[35]

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.[36]

CV Abhati Basigo Logistik adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa angkutan barang antar kota yang beralamatkan di Jl Melati Indah Villa Anggrak Mas II Blok D No. 1 Kota Pekanbaru.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang dunia kerja dan mengatur tentang masalah-masalah yang terjadi pada dunia tenaga kerja.[37]

Kota Pekanbaru adalah ibu kota dan kota terbesar di provinsi Riau, Indonesia. Kota ini merupakan salah satu sentra ekonomi terbesar di bagian timur Pulau

---

[34] http://rgs-opini-hukum.blogspot.co.id/2013/09/pengertian-keputusan-atau-penetapan.html,diakses pada tanggal 14 Maret 2018, Jam 20,05 Wib.
[35] Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
[36] Pasal 1 Ayat 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
[37] https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja, di akses pada tanggal 14 Maret 2018, Jam 21.00 Wib.

Sumatera, dan termasuk sebagai kota dengan tingkat pertumbuhan, migrasi dan urbanisasi yang tinggi.[38]

Itulah batasan-batasan yang penulis tulis sebagai tindakan agar tidak menimbulkan salah pengertian kedepanya dalam skripsi ini.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian.

a. Jenis Penelitian.

Bila dilihat dari penelitiannya, maka jenis penelitian ini tergolong kepada jenis penelitian observation research/penelitian survei dengan cara turun kelapangan, dimana dalam penelitian ini penulis langsung turun kelokasi penelitian untuk mendapakan data yang akurat, data ini diperoleh dari pimpinan yang menjabat di CV Abhati Basigo Logistik di Kota Pekanbaru.

b. Sifat Penelitian

Sifat dari penelitian ini adalah bersifat deskriptif, yaitu suatu penelitian dimana penulis bermaksud memberikan gambaran dan penjelasan tentang pokok masalah yang diteliti secara terperinci.

[38] https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Pekanbaru, di akses pada tanggal 14 Maret 2018, Jam 21.24 Wib.

2. Lokasi Penelitian

Sebagaimana yang dicantumkan pada judul penelitian di atas maka lokasi penelitian dilaksanakan pada CV Abhati Basigo Logistik yang beralamatkan di Jl Melati Indah Villa Anggrak Mas II Blok D No. 1 Kota Pekanbaru.

3. Populasi dan Responden

Populasi adalah keseluruhan unit atau manusia (dapat juga berbentuk gejala, atau peristiwa) yang mempunyai cirri-ciri yang sama.[39] Sedangkan sampel adalah perwakilan untuk mewakili dari keseluruhan populasi yang ada dalam penelitian Adapun yang menjadi populasi dan responden dalam penelitian ini ada sebanyak 12 (duabelas) pekerja CV Abhati Basigo Logistik. Penjelasan tersebut juga penulis uraikan pada Tabel 1.I di bawah ini :

Tabel 1.1

Populasi dan Responden

No	Nara Sumber	Populasi	Responden	Persentase	Keterengan
1.	Pimpinan CV Abhati Basigo Logistik	1	1	100%	Sensus
2.	Pekerja CV Abhati Basigo Logistik	12	12	100%	Sensus
	Total	13	13	100%	Sensus

Sumber: Data lapangan setelah diolah, 10 Juni 2016.

[39] Amirudian dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum,* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm, 95.

4. Data dan Sumber Data

Data yang dikelompokan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer adalah data utama yang langsung penulis peroleh dari sumber data yaitu Pimpinan pada CV Abhati Basigo Logistik dan pekerja yang bekerja sebagai pegawai pada di CV Abhati Basigo Logistik Kota Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Yang dimaksud dengan data skunder adalah data yang penulis kumpulkan dan penulis peroleh dari bahan-bahan melalui buku-buku, peraturan perundang-undangan, karya ilmiah berupa pendapat para sarjana, pendapat para ahli dan lain-lain sumber yang berhubungan erat dengan pokok permasalahan dalam bentuk penulisan skripsi.

5. Alat Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dipercaya dan dapat dipertanggung jawabkan seingga dapat memberikan gambaran tentang permasalahan secara menyeluruh, maka dalam hal ini penulis mempergunakan alat pengumpulan data sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan mempergunakan daftar pertanyaan yang dipersiapkan untuk responden. Pertanyaan tersebut berhubungan erat dengan pengaruh upah pekerja terhadap kinerja pekerja dan faktor

penghambat dan penunjang terhadap kinerja pekerja di CV Abhati Basigo Logistik Kota Pekanbaru.

b. Wawancara

Wawancara yaitu merupakan pengumpulan data melalui tanya jawab yang penulis lakukan secara lisan dan langsung terhadap responden, yaitu pimpinan CV Abhati Basigo Logistik.

6. Analisa Data dan Teknik Penarikan Kesimpulan

Data yang telah diperoleh penulis kelompokan menurut jenisnya. Data yang akan penulis peroleh dari hasil kuesioner dioleh dan disajikan dalam bentuk data dan juga data yang dipeoleh dari hasil wawancara yang diuraikan dalam bentuk kalimat yang jelas dan rinci.

Kemudian penulis membahas data tersebut dengan memperhatikan Peraturan perundang-undangan serta pendapat para ahli. Dan penulis mengambil kesimpulan secara deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari ketentuan yang bersifat umum yang dalam hal ini adalah Peraturan Undang-Undang No.13. Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan data dari responden dan ketentuan yang bersifat khusus.