

## **BAB II**

### **TINJAUAN UMUM**

#### **A. Tinjauan Umum Tentang Pengupahan**

Persoalan upah menarik dan penting dikaji karena berbagai pihak mempunyai kepentingan yang berbeda. Bagi pengusaha, upah merupakan salah satu unsur pokok dalam penghitungan biaya produksi yang menentukan besarnya harga pokok serta besarnya keuntungan pengusaha. Upah yang diterima pekerja atau buruh sangatlah berarti bagi kelangsungan hidup mereka dalam pemenuhan kehidupan sehari-hari, karena dengan penerimaan seseorang dapat mewujudkan cita-citanya dan sekaligus juga dalam rangka meningkatkan taraf hidup layak bagi kemanusiaan.<sup>1</sup> Upah adalah imbalan yang diterima pekerja atas jasa yang diberikan dalam proses memproduksi barang atau jasa disuatu perusahaan.<sup>2</sup>

Upah merupakan faktor yang dominan yang memungkinkan seseorang bersedia bekerja untuk kepentingan orang lain atau untuk perusahaan ataupun organisasi. Tanpa upah tidak akan ada pengertian hubungan kerja antara tenaga kerja dengan organisasi ataupun perusahaan. Sehingga dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, upah merupakan suatu hal yang sangat penting.

Upah merupakan instrumen untuk mengukur sejauh mana memahami dan mewujudkan karakter sosial. Karena sebagaimana telah dijelaskan upah pada

---

<sup>1</sup> Soedarjadi, *Hukum ketenagakerjaan di Indoneisa*, Pustala Yustisia, Yogyakarta, 2008, hlm, 73.

<sup>2</sup> *Ibid*, hlm,73.

dasarnya bukan merupakan persoalan yang berhubungan dengan uang. Melainkan merupakan persoalan yang lebih berkaitan dengan penghargaan manusia dengan sesamanya. Tentang penghargaan berarti tentang bagaimana memandang dan menghargai kehadiran orang lain dalam kehidupan.<sup>3</sup>

Upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah, termasuk tunjangan bagi keluarganya, dibayarkan, menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan.<sup>4</sup> Upah menurut undang-undang 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 perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>5</sup>

Upah sangat besar pengaruhnya terhadap tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dan jaminan terhadap kelangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya. Memberikan upah yang rendah akan menimbulkan kesulitan dalam perekrutan dan memperkerjakan tenaga kerja yang profesional. Namun jika upah yang diberikan

---

<sup>3</sup> Yazid, Afandi, *Fiqih Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, Jogjakarta, Logung Pustaka, 2009, hlm, 197.

<sup>4</sup> Much Nurachmad, *Cara Menghitung upah pokok, uang lembur, pesangon, & dana pensiun untuk pegawai dan perusahaan*, Transmedia Pustaka, Jakarta, 2009, hlm 21.

<sup>5</sup> Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

kepada tenaga kerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka para tenaga kerja akan bekerja semaksimal mungkin kepada perusahaan.

Menurut oleh Edwin B. Flippo menyatakan bahwa upah merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan. Menurut peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah memberikan definisi upah sebagai berikut: Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukannya, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan dan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas perjanjian antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja maupun untuk keluarganya.<sup>6</sup>

Menurut Justine T. Sirait Upah berfungsi sebagai keberlangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, peraturan, dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara pemimpin perusahaan dengan tenaga kerja. Menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP – 49/MEN/IV/2004 tentang ketentuan skala upah : Upah adalah hak pekerja atau buruh

---

<sup>6</sup> Justine T Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta, PT. Grasindo, 2006, hlm, 181.

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 peraturanperundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan. Dari pengertian-pengertian diatas tentang upah, maka dapat disimpulkan bahwa upah adalah imbalan financial langsung dibayarkan kepada tenaga kerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang dihasilkan.<sup>7</sup>

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 3 ayat 1 sampai 2 menyatakan bahwa :

1. kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh.
2. kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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.<sup>8</sup>

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima tenaga kerja harus memiliki *internal equity dan external equity*.

---

<sup>7</sup> *Ibid*, hlm,182.

<sup>8</sup> Pasal 3 ayat 1 sampai 2Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan .

*Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. *External equity* adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dipekerjaan lain organisasi atau perusahaan. Menurut Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala (2010:) untuk mengusahakan adanya equity maka penentuan upah dalam perusahaan dapat ditempuh dengan:

1. Analisis jabatan atau tugas

Analisis jabatan adalah kegiatan mencari informasi tentang tugastugas yang dijalankan dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menjelaskan uraian tugas dan standar kinerja.

2. Evaluasi jabatan atau tugas

Evaluasi jabatan merupakan proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dengan pekerjaan lain. Proses ini merupakan usaha supaya tercapai internal equity dalam pekerjaan sebagai unsur dalam menetapkan tingkat upah.

3. Survei upah

Survei upah adalah kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku pada perusahaan-perusahaan yang lain yang sejenis, yang mempunyai usaha atau jabatan yang sama. Kegiatan ini dilakukan supaya terjadi keadilan eksternal sebagai salah satu faktor terpenting dalam menentukan upah.

#### 4. Penentuan upah

Penentuan upah berdasarkan hasil evaluasi jabatan yang dikombinasikan dengan survei upah yang terpenting dalam penentuan upah adalah sesuai dengan tingkat upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.<sup>9</sup>

Pendapat lain tentang proses penentuan upah dikemukakan Werther dan Darwis dalam Justine T Sirait, menyatakan bahwa tahap-tahap utama dalam penentuan upah adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi dan mempelajari jabatan-jabatan melalui analisis jabatan.
2. Melakukan internal equity melalui penilaian jabatan.
3. Melakukan survei untuk menetapkan upah.
4. Menetapkan upah dengan mengkombinasikan antara penilaian jabatan dengan survei upah.<sup>10</sup>

Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja para buruh/pekerja menjadi lebih baik dan tentunya pengaruh terhadap pendapatan perusahaan. Pemberian upah berguna untuk meningkatkan output dan efisien, kita haruslah menyadari akan berbagai kesulitan yang timbul dari sistem pengupahan insentif.<sup>11</sup>

Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja menurut Zaeni Asyhadie dapat dikemukakan sebagai berikut :

---

<sup>9</sup> Veithzal Rivai & Jauvani Sagala, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, 2010. PT Rineka Cipta, hlm, 759-761.

<sup>10</sup> *Op. Cit*, hlm, 187.

<sup>11</sup> Heidjrahman dan suad husnan, *manajemen personalia*, yogyakarta, BPFE, 2005, hlm, 14.

1. Upah Nominal

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

2. Upah Nyata

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima oleh 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 sosialkeluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.

4. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja diperusahaannya.

5. Upah Wajar

upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan.<sup>12</sup>

Selain itu hubungan kerja yang baik antara pengusaha dan karyawannya haruslah sama-sama tehu hak dan kewajiban masing-masing, hal ini diperlukan supaya antara pihak pengusaha dan karyawan saling memahami dan menghargai satu sama lain. Dalam Islam pun menekankan supaya hak-hak para karyawan ini diperhatikan, yang paling mendasar adalah masalah pengupahan yang harus diterima

---

<sup>12</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm, 70 .

oleh karyawan. Selain itu juga dalam agama Islam menerangkan hak dari karyawan dalam hubungan kerja dengan pengusaha, negara juga mengatur apa saja hak-hak dasar pekerja untuk memperoleh upah yang layak. 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.”<sup>13</sup>

Selain itu juga, pada Pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dan pada ayat (2) mengatakan “untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud pada ayat 1 pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh”.<sup>14</sup>

Much Nurachmad dalam bukunya “Cara Menghitung Upah Pokok, Uang lembur, Pesangon, & Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan” mengatakan, Adam Smith, peletak dasar ekonomi modern, menyatakan bahwa perbedaan upah dari tiap-tiap pekerjaan tergantung dari tingkat kesulitan pekerjaan, tingkat kesulitan dalam mempelajari pekerjaan, kinerja tenaga kerja, tanggung jawab dari pekerjaan,

---

<sup>13</sup> F.X.Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta, PT Sinar Grafika, 2006, hlm, 26.

<sup>14</sup> Editus Adisu dan Libertus Jahani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Visimedia, Tangerang, 2007, hlm, 6.



dan tingkat resiko dari pekerjaan. Sementara itu dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa pengusaha dapat menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.<sup>15</sup>

Mengenai bentuk upah, dapat berupa uang, barang, maupun jasa. Adapun yang berupa uang, K.U.H.Per. Pasal 1602 h, menetapkan bahwa pembayarannya harus dilakukan dalam alat pembayaran yang sah di Indonesia, artinya dengan mata uang Indonesia.<sup>16</sup> Dengan demikian sistem pengupahan di satu pihak harus mencerminkan keadilan dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi jasa kerja dan mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Di lain pihak, sistem pengupahan di perusahaan harus mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja, serta pertumbuhan dan pengembangan perusahaan.<sup>17</sup>

## **B. Tinjauan Tentang CV Abhati Basigo Logistik**

Commanditaire Vennootschap (CV) adalah suatu persekutuan yang didirikan oleh seorang atau beberapa orang yang mempercayakan uang atau barang kepada seorang atau beberapa orang yang menjalankan perusahaan dan bertindak sebagai pemimpin.<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> Much Murachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan*, Transmedia Pustaka, Jakarta, 2009, hlm, 35.

<sup>16</sup> Halili Toha, & Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh*, PT Bina Aksara, Jakarta, 1987, hlm, 59.

<sup>17</sup> *Ibid*, hlm, 130.

<sup>18</sup> [https://www.google.co.id/search?ei=lwyyWqXzI4HZvgSx8YqIDA&q=cv+adalah&oq=cv+adalah&gs\\_l=psy-ab.3](https://www.google.co.id/search?ei=lwyyWqXzI4HZvgSx8YqIDA&q=cv+adalah&oq=cv+adalah&gs_l=psy-ab.3), di akses pada tanggal 21 Maret 2018, Jam 20.00 Wib.

Para pemodal yang ada pada CV atau Persekutuan Komanditer terdiri dari sekutu aktif dan pasif. Sekutu aktif merupakan sekutu yang memiliki tanggung jawab untuk memberikan modal dan juga pikiran maupun tenaganya untuk kelangsungan hidup perusahaan. Sedangkan sekutu pasif merupakan sekutu yang hanya menyetorkan modal saja untuk perusahaan. Lalu dari segi pembagian keuntungannya tergantung kesepakatan yang telah disepakati bersama. Status hukum seorang sekutu komanditer dapat disamakan dengan seorang yang meminjamkan atau menanamkan modal pada suatu perusahaan dan diharapkan dari penanaman modal itu adalah hasil keuntungan dari modal yang dipinjamkan atau ditanamkan tersebut.<sup>19</sup>

Menurut Pasal 20 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang mengenai Sekutu Komanditer dengan penanaman modal, dimana bahwa status dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut :

- a. Tidak mencampuri pengurusan perusahaan atau tidak bekerja dalam CV tersebut;
- b. Sekutu Komanditer ini hanya menyediakan modal atau uang untuk mendapatkan keuntungan dari laba perusahaan, sehingga Sekutu Komanditer disebut juga sekutu penanam modal terbatas (commanditeire vennootschap, limited by shares);
- c. Kerugian CV yang ditanggung oleh Sekutu Komanditer, hanya terbatas pada sejumlah modal atau uang yang disetorkan atau ditanamkan (beperkte aansprakelijkheid, limited liability); dan
- d. Nama Sekutu Komanditer tidak boleh diketahui, itu sebabnya disebut komanditer atau commanditeire vennoot yang berarti sleeping partner atau silent partner.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> <http://forum.teropong.id/2017/08/08/pengertian-cv-unsur-unsur-ciri-ciri-tujuan-serta-kelebihan-dan-kekurangannya/>, di akses pada tanggal 21 Maret 2018, Jam 21.00 Wib.

<sup>20</sup> Pasal 20 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang.

CV Abhati Basigo Logistik di dirikan pada hari rabu tanggal 04-11-2015 pukul 15.30 dengan direktur utama adalah Bpk H Virman A. SE., yang beralamatkan CV Abhati Basigo Logistik berada di Jl Melati Indah Perum Villa Anggrek Blok D No.1 Kelurahan Delima Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru, CV Abhati Basigo Logistik adalah usaha yang bergerak dibidang perdagangan pada umumnya, termasuk pula perdangan lokal atau antar pulau dan impor ekspor perikanan, distributor serta perdagangan baik atas perhitungan sendiri maupun secara sendiri atau dengan pihak lain, selain itu CV Abhati Basigo Logistik juga menjalankan usaha dalam bidang perencanaan pemborongan dan pelaksanaan dari bermacam-macam bangunan, termasuk bangunan irigasi atau pengairan bangunan gedung-gedung, jembatan-jembatan jalan-jalan dan dermaga serta pekerjaan lainnya, menjalankan usaha dalam bidang teknik umum, mengadakan usaha dalam bidang pengadaan barang barang dan jasa mechanical, electrical sipil, menjalankan usaha pemasaran dan jasa perbaikan alat timbangan, menjalankan usaha dalam bidang pertanian, peternakan, perikanan, perkebunan, kehutanan, serta memasarkan hasil-hasilnya, menjalankan dalam bidang labour supply, bidang pengangkutan, bidang percetakan, bidang makanan dan minuman, dalam bidang penyalur alat-alat kantor dan keperluan sekolah.

Di dalam CV Abhati Basigo Logistik terdapat beberapa persero yang berhak sewaktu-waktu untuk mengundurkan diri dari perseroan, asal saja ia memberitahukan tentang maksudnya itu dengan surat kepada para persero lainnya, selambat-lambatnya tiga bulan sebelumnya, dalam kejadian demikian, maka bagian dalam persero dari persero yang mengundurkan dirinya itu akan, dikeluarkan dari perseroan dan akan

dibayarkan dengan uang tunai kepadanya dalam waktu tiga bulan terhitung dari dan menurut keadaan pada hari dan tanggal keluarnya persero tersebut, sedang perseroan untuk selanjtnya diteruskan oleh persero lainnya.