

**PELAKSANAAN SISTEM PENGUPAHAN BERDASARKAN
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015
TENTANG PENGUPAHAN DI SPBU NO. 14-283.681
KABUPATEN PELALAWAN**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (SH)*



Oleh :

DWI APRIL LIA PUTRI
NPM : 161010191

**FAKULTAS HUKUM
UNIVESITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020

SURAT PERNYATAAN

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dwi April Lia Putri
NPM : 161010191
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Batu, 02 April 1996
Program Studi : Ilmu Hukum (Hukum Perdata)
Alamat : Jl. Kesadaran
Judul Skripsi : Pelaksanaan Sistem Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta pengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek skripsi/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (SH) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada pakasaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 30 Maret 2020

Yang menyatakan,



Dwi April Lia Putri)



No. Reg. 368/I/UPM FH UIR 2020

Paper ID. 1283104382 / 27%

Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Dwi April Lia Putri

161010191

Dengan Judul :

Pelaksanaan Sistem Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015

Tentang Pengupahan Di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan

Telah lolos Similarity sebesar maksimal 30%

Pekanbaru, 30 Maret 2020

Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau



Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H., C.L.A.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834, 721 27

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO:2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : DWI APRIL LIA PUTRI
NPM : 161010191
Fakultas : HUKUM
Program Studi : ILMU HUKUM
Pembimbing : LIDIA FEBRIANTI, S.H., M.H
Judul Skripsi : PELAKSANAAN SISTEM PENGUPAHAN BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN DI SPBU NO. 14-283.681 KABUPATEN PELALAWAN

Tanggal	Berita Bimbingan	PARAF
		Pembimbing
13-01-2020	- Perbaikan Penulisan	
15-01-2020	- Perbaiki tabel yang terdapat di Metode Penelitian	
17-01-2020	- Acc Pembimbing Dan Dilanjutkan Untuk Ujian Seminar Proposaal	
12-02-2020	- Revisi Hasil Seminar Proposal Dan Dilanjutkan Bab I	
21-02-2020	-Revisi Bab II Lanjutkan Bab III	

25-02-2020	-Membuat Pertanyaan Untuk Wawancara -Membuat Kelompok Pertanyaan Sesuai Dengan Masalah Pokok Dan Dilanjutkan Membuat Sajian Data Dari Hasil Pertanyaan	
28-02-2020	-Membuat Setiap Pertanyaan Untuk Seluruh Responden Di Awali Dengan Kata Pengantar	
02-03-2020	-Membuat Jumlah Hasil Wawancara Sesuai Dengan Daftar Pertanyaan	
13-03-2020	-Melanjutkan Pembahasan Dengan Memasukkan Peraturan Perundang-Undangan Teori Dan Pendapat Para Ahli	
16-03-2020	-Memperbaiki Penulisan Dan Melanjutkan Bab IV Kata Pengantar Dan Abstrak	
19-03-2020	-Acc Di Ujikan Compre	

Pekanbaru, 30 Maret 2020

Mengetahui :

An. Dekan



Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H.
Wakil Dekan I Bidang Akademik



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



FS 671471

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834, 721 27

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO:2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

PELAKSANAAN SISTEM PENGUPAHAN BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN DI SPBU NO. 14-283.681 KABUPATEN PELALAWAN

DWI APRIL LIA PUTRI

NPM :161010191

Telah Diperiksa Dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing

Lidia Febrianti, S.H., M.H.

Mengetahui,

Dekan



Dr. Admiral, S.H., M.H.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



KAN
Komite Akreditasi Nasional
FS 671471

Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ





Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, **Nomor : 048/KPTS/FH-UIR/2020 Tanggal 8 April 2020**, pada hari ini **Kamis tanggal 9 April 2020** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Dwi April Lia Putri
N P M : 161010191
Program Study : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Pelaksanaan sistem pengupahan berdasarkan peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten pelalawan
Tanggal Ujian : 9 April 2020
Waktu Ujian : 09.00 – 10.00 WIB
Tempat Ujian : Ruang Sidang Fak. Hukum UIR
IPK : 3.81
Predikat Kelulusan : Dengan pujian

Dosen Penguji

1. Lidia Febrianti, S.H., M.H
2. Dr. Admiral, S.H., M.H
3. Roni Sahindra, S.H., M.H

Tanda Tangan

1. 
2. 
3. 
4. 

Notulen

4. Esy Kurniasih, S.H., M.H

Pekanbaru, 9 April 2020
Dekan Fakultas Hukum UIR




Dr. Admiral, S.H., M.H
NIK. 080102332

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 073/Kpts/FH/2020
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang
- 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas , perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
 - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.
- Mengingat
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
 - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 - 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 - 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 - 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
 - 7 SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk
Nama : LIDIA FEBRIANTI, S.H., M.H
NIP/NPK : 19 03 02 727
Pangkat/Jabatan : Penata Muda Tingkat I /III/b
Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
Sebagai : Pembimbing Penulisan Skripsi mahasiswa

Nama : DWI APRIL LIA PUTRI
NPM : 16 101 0191
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata
Judul skripsi : PELAKSANAAN SISTEM PENGUPAHAN BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN DI SPBU NO. 14-283.681 KABUPATEN PELALAWAN.
 - 2 Tugas-tugas pembimbing adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 11 Maret 2020
Dekan



Dr. Admiral, S.H., M.H.

Tembusan : Disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

NOMOR : 048/KPTS/FH-UIR/2020
TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang :
1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.
 2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.

- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
 2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
 4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
 - a. Nomor : 232/U/2000
 - b. Nomor : 234/U/2000
 - c. Nomor : 176/U/2001
 - d. Nomor : 045/U/2002
 5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
 6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2009
 8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
 - a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998
 - b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989
 - c. Nomor : 117/UIR/KPTS/2012

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :

N a m a	:	Dwi April Lia Putri
N.P.M.	:	161010191
Program Studi	:	Ilmu Hukum
Judul Skripsi	:	Pelaksanaan sistem pengupahan berdasarkan peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten pelalawan

Dengan susunan tim penguji terdiri dari


- | | | |
|----------------------------|---|--|
| Lidia Febrianti, S.H., M.H | : | Ketua merangkap penguji materi skripsi |
| Dr. Admiral, S.H., M.H | : | Anggota merangkap penguji sistematika |
| Roni Sahindra, S.H., M.H | : | Anggota merangkap penguji methodologi |
| Esi Kurniasih, S.H., M.H | : | Notulis |

2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal 8 April 2020

Dekan,


Dr. Admiral, S.H., M.H
NIK. 080102332



Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Pertinggal

ABSTRAK

Pengupahan merupakan suatu hal yang paling sensitif karena merupakan salah satu faktor untuk pendorong dalam bekerja, dan adanya hal yang berpengaruh terhadap moral dan disiplin terhadap tenaga kerja. Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan upah yang seimbang bagi tenaga kerja dengan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha. Hak-hak dasar tenaga kerja mendapatkan suatu penerimaan upah yang layak dalam pelaksanaan sistem pengupahan bagi karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan.

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pelaksanaan Sistem Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan dan Bagaimana Kendala Terhadap Pelaksanaan Sistem Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan.

Metode penelitian ini adalah *observational research* dengan cara *survey* langsung ke lapangan. Sedangkan sifat dari penelitian ini adalah deskriptif, adalah penggambaran dari sifat-sifat suatu individu, keadaan atau gejala lain didalam masyarakat. Dalam hal ini memberikan gambaran secara rinci tentang Pelaksanaan Sistem Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan.

Penelitian ini menghasilkan bahwa pelaksanaan sistem pengupahan pada karyawan operator SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan adalah belum berjalan dengan baik sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Kendala dalam pelaksanaan sistem pengupahan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan adalah terdapat keterlambatan dalam pemberian upah terhadap karyawan dan belum pernah adanya sosialisasi dari Pemerintah baik kepada perusahaan dan pekerja dalam memberikan penjelasan aturan dasar upah di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan.

Kata kunci: *pelaksanaan, tenaga kerja, upah.*

ABSTRACT

Wages is the most sensitive thing because it is one of the driving factors in the work, and the things that affect the morale and discipline of the workforce. Every company should be able to provide a balanced wage for workers with jobs provided by employers. Basic labor rights receive a fair wage receipt in the implementation of a wage system for employees at SPBU No. 14-283,681 Pelalawan Regency.

The main problem in this study is How is the Implementation of Wage Systems Based on Government Regulation Number 78 Year 2015 Regarding Wages at SPBU No. 14-283,681 Pelalawan Regency and the Obstacles to the Implementation of Wage Systems Based on Government Regulation Number 78 Year 2015 Concerning Wages at SPBU No. 14-283,681 Pelalawan Regency.

The research method is observational approach by direct survey to the field. While the characteristic of this research is descriptive, it is a depiction of the characteristics of an individual, other circumstances or symptoms in society. In this case provides a detailed description of the Implementation of Wage Systems Based on Government Regulation Number 78 Year 2015 Regarding Wages at SPBU No. 14-283,681 Pelalawan Regency.

This research resulted that the implementation of the wage system for employees at SPBU No. 14-283,681 Pelalawan Regency is not going well according to Government Regulation Number 78 Year 2015 Regarding Wages. Constraints in the implementation of wage systems at SPBU No. 14-283,681 Pelalawan Regency is there is a delay in the payment of wages to employees and there has never been socialization from the government both to companies and workers / laborers in providing an explanation of the basic rules of wages at SPBU No. 14-283,681 Pelalawan Regency.

Keywords: *implementation, labor, wages.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena atas limpahan dan karunianya yang telah memberikan kekuatan lahir dan bathin kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “**Pelaksanaan Sistem Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan**”.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sadar bahwa banyak hambatan dan kesulitan, namun berkat bantuan dan dorongan banyak pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikannya. Untuk itu, perkenankanlah penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya, yaitu kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Syafrinaldi, S.H., M. CL., selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Admiral, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

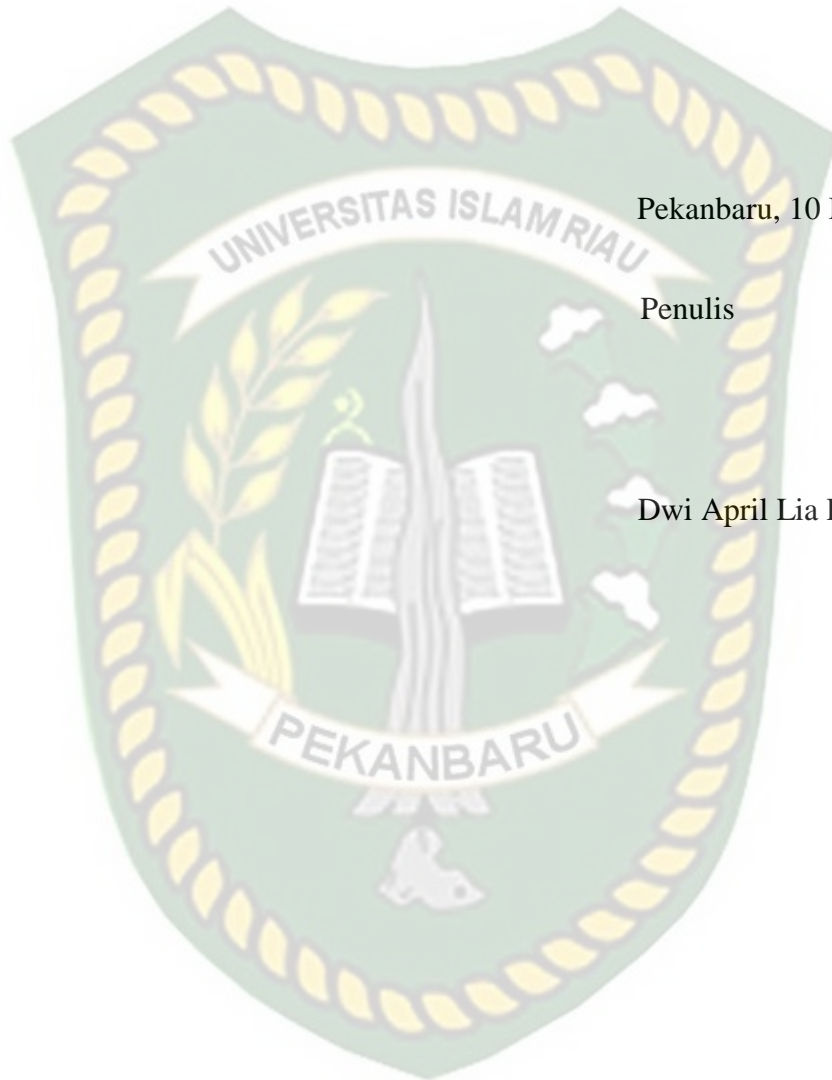
3. Bapak Surizki Febrianto, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik yang telah membantu dan memberikan izin kepada penulis untuk melakukan kegiatan penelitian.
4. Bapak Rosyidi Hamzah, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan yang telah banyak membantu penulis selama menjadi mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
5. Bapak S. Parman, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Alumni yang telah banyak membantu penulis selama menjadi mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
6. Ibu Desi Apriani, S.H., M.H., selaku Kepala Departemen Hukum Perdata yang sudah banyak membantu penulis selama menjadi mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
7. Ibu Lidia Febrianti, S.H., M.H., selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan motivasi, masukan dan bimbingan selama proses perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
8. Kepada orang tua penulis, Ibu Muntamah S. Dan Bapak Ngadjam S. (Alm) yang telah memberikan dukungan sepenuhnya dalam masa perkuliahan hingga akhir pembuatan skripsi, baik dukungan secara materi dan moril kepada penulis agar tetap bisa berjuang dalam melanjutkan pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
9. Kakak kandung Netu Okta Fera, S.E yang telah memberikan motivasi kepada penulis selama menjalankan pendidikan dan turut membantu memberikan saran dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah mau membina dan mendidik penulis selama menjadi mahasiswa/i di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
11. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha dan IT Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pelayanan semaksimal mungkin dan membantu penulis dalam pengurusan administrasi mulai dari awal perkuliahan sampai dengan proses skripsi ini.
12. Kepada Bapak/Ibu pihak SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan terkhusus kepada Bapak Irwanto, Amd yang telah memberikan waktu dan kesempatannya untuk dapat membantu penulis dalam hal pengumpulan data penunjang skripsi ini.
13. Kepada teman-teman angkatan 16 Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah bersedia memberikan kesan dan pesan serta motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang tulus dan ikhlas kepada semua pihak yang terkait atas semua bantuan yang telah penulis terima baik materi dan juga moril dalam penulisan skripsi ataupun pada masa perkuliahan. Semoga bantuan yang telah diberikan kepada penulis akan mendapat balasan yang setimpal dari Allah yang Maha Kuasa.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan baik dari segi penulisan ataupun materi pembahasan. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengharapkan adanya kritikan dan saran demi kesempurnaan skripsi ini,

penulis sangat berharap supaya hasil dari karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.



Pekanbaru, 10 Maret 2020

Penulis

Dwi April Lia Putri

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN	
SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN	
BERITA ACARA PEMBIMBING SKRIPSI.....	
BERITA ACARA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	
BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI.....	
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING.....	
SURAT KEPUTUSAN PENGUJI SKRIPSI.....	
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR ISTILAH.....	xviii
DAFTAR TABEL.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
D. Tinjauan Pustaka.....	9
E. Konsep Operasional	18
F. Metode Penelitian	19
BAB II TINJAUAN UMUM	
A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan	24
B. Tinjauan Umum Tentang Upah	44
C. Profil Tentang SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan	59
BAB III PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Pelaksanaan Sistem Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan.....	65
B. Kendala Terhadap Pelaksanaan Sistem Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan.....	89
BAB IV PENUTUP	
A. Penutup.....	102
B. Saran	103
DAFTAR PUSTAKA.....	104
LAMPIRAN.....	107

DAFTAR ISTILAH

1. UMR = Upah Minimum Regional
2. UMP = Upah Minimum Provinsi
3. UMK = Upah Minimum Kota/Kabupaten
4. Arbeidsrecht = Hukum Ketenagakerjaan
5. Labour = Tenaga Kerja
6. Arbeidsoverkomst = Perjanjian Kerja
7. Arbeid = Kerja
8. Tijd = Waktu
9. Loan = Upah
10. Gezag Ver Hounding = Dibawah Perintah

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Populasi dan Responden.....	21
Tabel III.1	Pelaksanaan Pemberian Upah Karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan.....	68
Tabel III.2	Masa Kerja Karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan.....	73
Tabel III.3	Besaran Upah Yang Diterima Oleh Pihak Karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan.....	75
Tabel III.4	Keterlambatan Pembayaran Upah Terhadap Karyawan Yang Dilakukan Oleh Pihak SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan.....	92
Tabel III.5	Sosialisasi Pemerintah Terhadap Karyawan SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan Tentang Aturan-Aturan Dasar Pengupahan Ketenagakerjaan.....	98

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Daftar Wawancara

Lampiran II Kuesioner

Lampiran III Dokumentasi



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Problematika tenaga kerja atau perburuhan di Indonesia hampir setiap waktu tidak pernah usai, meliputi permasalahan pengupahan, pada perlindungan dan juga kesejahteraan dalam ketenagakerjaan. Karena lemahnya peran pemerintah secara sistematis dalam menjalankan berbagai aturan yang sudah diberlakukan, bahkan adanya suatu hal yang mengakibatkan penyimpangan dan masalah terhadap kinerja yang belum optimal antar lembaga pemerintah yang masih amat memprihatinkan.

Indonesia pada permasalahan ketenagakerjaan setiap tahunnya terus mengalami peningkatan dalam penawaran terhadap tenaga kerja, namun tidaklah sebanding dengan penyediaan lapangan pekerjaan. Bilamana nantinya terus berdampak pada hubungan industrial dan akhirnya kepentingan pekerja mengalami keadaan yang tidak baik. Permasalahan-permasalahan ini tentunya merupakan suatu hal yang amat kompleks.

Kelangsungan kegiatan usaha serta peningkatan produksi produktifitas secara kesinambungan hanya dimungkinkan jika suatu hubungan kerja terbentuk secara dinamis, harmoni, selurus, sama dan keseimbangan antara pengusaha dan pekerja sehingga timbulah ketenangan dalam usaha dan kerja. Karena ketenangan usaha kerja akan timbul setelah adanya rasa saling mengerti saling menghormati dan menghargai dan tidak meninggalkan nilai-nilai rasionalitas (Febrianti, 2017).

Berbagai perlindungan yang diberikan terhadap hak-hak konstutisional pada

warga negara, diperlukan juga adanya tugas negara yang merupakan bagian terpenting agar dapat diwujudkan. Hal ini tercantum pada Pasal 26 ayat (1) UUD 1945 menyatakan yaitu:

“Yang menjadi warga negara Indonesia ialah orang-orang bangsa Indonesia asli dan orang-orang bangsa lain yang disahkan dengan Undang-undang sebagai warga negara”.

Dimana mempunyai pengertian, jika setiap orang telah disahkan sebagai warga negara Indonesia, tentu orang tersebut mempunyai hak konstitusional yang akan melekat untuk melindungi dirinya sebagai warga negara, termasuk seseorang itu tinggal di luar ataupun dalam negeri (S, 2017).

Sejak negara berdiri, bahwa bangsa Indonesia sudah sangat memahami apa yang dibutuhkan warga negaranya ialah pekerjaan bilamana dipesankan pada pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang mengatakan:

“Tiap-tiap negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pada amandemen UUD 1945 tentang Ketenagakerjaan pun dijelaskan pada Pasal 28d ayat (2) UUD 1945 ialah “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Hal tersebut juga melibatkan terhadap kewajiban warga negara dalam memberikan kemudahan warganya supaya mendapatkan suatu pekerjaan yang layak nantinya (Sutedi, 2009).

Secara ekonomi memperluas kesempatan kerja pada ketenagakerjaan akan membuka kesempatan kerja lagi masyarakat yang memerlukan pekerjaan. Dan menciptakan suatu pertumbuhan dan menunjang peningkatan daya beli masyarakat itu. Setiap pengambilan kebijakan adanya perluasan dibidang yang

memberikan kesempatan kerja dan ketenagakerjaan yang mencakup nilai ekonomis yang sangat tinggi.

Masalah ketenagakerjaan mencakup waktu kerja, syarat kerja, jaminan sosial dan upah. Adanya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, perlindungan tenaga kerja, termasuk produktivitas perusahaan, dan kesempatan perluasan untuk mereka yang mengalami kemiskinan dan menganggur (Sutedi, 2009).

Perjanjian kerja itu muncul setelah adanya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Kemudian perjanjian kerja itu mengikat diri diantara pengusaha dan pekerja yang merupakan suatu hubungan kerja. Dimana perjanjian itu tidak bisa dibuat bertentangan dengan apa yang telah menjadi kesepakatan antara pengusaha dan pekerja itu. Setelah kemudian, didalam perjanjian tertera yaitu tidak diperbolehkan untuk melanggar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hubungan antara pekerja dan pengusaha setelah timbulnya perjanjian tersebut, hal itu diketahui bahwa tidak diperbolehkan memberi pekerjaan untuk dijadikan budak atau diperlakukan dengan melanggar dari ketentuan yang telah diberlakukan. Pekerja seringkali mendapatkan hal yang memberatkan dirinya, terlebih banyaknya tambahan tenaga kerja dibandingkan dengan persediaan lapangan pekerjaan. Mengakibatkan tenaga kerja tersebut mendapatkan relatif upah rendah jika dibandingkan daripada seharusnya diterima atau sesuai ketentuan perundang-undangan.

Pengertian Pengupahan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yaitu “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 perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Timbul hak untuk mendapatkan upah setelah dimulainya hubungan kerja dan akan berakhir setelah hubungan kerja itu sudah putus. Memberikan upah tidak diperbolehkan untuk membedakan antara bagi pekerja perempuan dan bagi pekerja laki-laki pada pekerjaan yang sama suatu nilainya (Husni, 2010).

Kerangka perlindungan upah dalam kebijakan dalam melakukan penetapan pada upah minimum masih sangat sering menemukan masalah akibat lambat terwujudnya kesetaraan dalam upah, juga baik untuk secara sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota, kemudian secara regional atau wilayah provinsi dan/atau kabupaten/kota beserta nasional. Perbedaan dalam menetapkan suatu pengupahan terus sering terjadi dialami pada sifat, jenis pekerjaan dalam setiap perusahaan dan ditambahkan dengan tingkat kemampuan. Untuk itu menetapkan upah minimum berdasarkan sektor pada suatu wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan juga pada wilayah atau kabupaten/kota. Dimana pada kebijakan tersebut sudah sedikit lebih dari maju daripada sebelumnya telah ditetapkan berdasarkan yakni subregional, regional, subsektoral, dan sektoral (Sutedi, 2009).

Adanya upaya untuk menetapkan kebijakan pengupahan secara dinamis, dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan dapat dinilai dari segi mikro dan

segi makro, peningkatan produksi, mengutamakan lapangan pekerjaan dan penyesuaian kebutuhan setara dengan standar hidup pekerja (Sutedi, 2009).

Suatu pembayaran upah jika dilakukan dengan cara lain dari yang telah terdapat pada ketentuan adalah tidak sah. Pada buruh juga tetap berhak dalam menuntut suatu apa yang menjadi haknya dari majikan, dengan tidak adanya kewajiban untuk mengembalikan apa yang telah diterima dengan pembayaran yang telah dibatalkan untuk itu (Soepomo, 1999).

Keseluruhan biaya tenaga kerja (*labour cost*) beserta upah merupakan biaya yang ditentukan oleh setiap pengusaha dalam kelangsungan perusahaan dan dapat mempengaruhi investasi; dimana investasi ulang itu dari sebagian pendapatan akan menentukan penyerapan terhadap tenaga kerja di masa yang akan datang. Upah bagi pemerintah merupakan variable ekonomi makro seperti pada kesempatan kerja, pengangguran, inflasi, pemerataan pendapatan, dan pertumbuhan yang secara umum. Serta upah juga memberikan pengertian dalam kebijakan ekonomi, politik dan sosial, dan sebagian instrumen, dimana efektivitas itu akan sangat tergantung daripada situasi ekonomi juga pasar kerja daerah/sektornya (Swasono, 1983).

Pengupahan merupakan salah satu faktor yang paling sensitif karena merupakan salah satu faktor untuk pendorong dalam bekerja, dan adanya suatu hal yang berpengaruh terhadap moral dan disiplin pekerja/buruh. Oleh karena itu setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan upah yang seimbang bagi pekerja/buruh dengan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha. Dan demikian, tujuan dalam pembinaan pekerja/buruh adalah untuk menciptakan tenaga kerja

yang berdaya agar dapat terwujud.

Penetapan upah kerja yang ada hanya mencapai suatu yang mendasarkan upah tersebut pada jasa atau manfaat yang dihasilkan oleh pekerja. Jika kedua belah pihak telah disepakati atas suatu upah dan upah tersebut telah disebutkan maka keduanya telah dinyatakan terikat didalam upah tersebut. Namun upah ini tidak bersifat pribadi tetapi terikat dengan waktu tertentu yang telah disepakati, atau dengan suatu pekerjaan yang telah disepakati untuk dikerjakan antara pengusaha dan pekerja/buruh (Asmara, 1995).

Peraturan ketenagakerjaan di perusahaan melarang untuk pengusaha menetapkan upah yang lain daripada uang sebagai imbalan. Dalam penyimpangannya ini dapat dilakukan dengan izin daripada Menteri Ketenagakerjaan. Campur tangan negara dalam suatu hubungan perorangan, adalah antara pengusaha dan pekerja/buruh didalam pandangan ekonomi liberal dengan *laisser faire* yang seluas dan sebebaskan-bebasnya merupakan suatu kekangan terhadap suatu kebebasan yang secara praktis yang dimiliki pengusaha (Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, 1999).

Permasalahan upah atau pengupahan sangat menarik dan penting untuk dikaji, mengingat banyak ditemukannya pengusaha atau perusahaan yang memberikan upah yang dianggap tidak sesuai dan sepadan yang telah dilakukan serta pemberian upah yang telah ditetapkan pemerintah kepada buruh atau pekerjanya dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) mana ini akan menimbulkan dampak yang cukup besar, bukan hanya bagi kelangsungan hidup para buruh atau pekerja yang semakin jauh dari pemenuhan kebutuhan hidup layak tetapi juga

bagi pemerintah yang bertanggung jawab secara penuh untuk dapat mengatasi garis kemiskinan yang ditimbulkan dari penduduk yang sudah bekerja tetapi belum bisa memenuhi kebutuhan hidupnya karena penghasilan tidak cukup atau penghasilan dibawah UMK.

Pada permasalahannya, Upah Minimum Regional merupakan standar minimum yang digunakan oleh para pelaku industri dan pengusaha dalam memberikan upah bagi pekerja, karyawan dilingkungan usaha kerjanya. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Gubernur telah menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota. Melalui Keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts.880/XI/2017 tanggal 20 November 2017 perihal mohon penerbitan Surat Keputusan (SK) Upah Minimum kabupaten (UMK) Pelalawan Tahun 2018. Dalam rangka dapat memberikan dorongan terhadap peningkatan peran pekerja pada pelaksanaan proses produksi juga pada peningkatan kesejahteraan pekerja sebagai salah satunya adalah dengan cara mekanisme pada penetapan Upah Minimum Kabupaten. Dalam pelaksanaannya harus diperhatikan dari kemampuan perusahaan beserta kondisi daerah dapat mencakup adanya kebutuhan hidup layak. Penetapan pada Upah minimum diberikan sebesar Rp. 2.561.250.65,- (dua juta lima ratus enam puluh satu ribu dua ratus lima puluh enam puluh lima rupiah) setiap per bulannya. Dan untuk perusahaan yang berada pada Kabupaten Pelalawan apabila sudah memberikan upah lebih dari suatu kondisi daerah daripada ketentuan upah minimum, maka dengan tidak diperbolehkan untuk mengurangi ataupun menurunkan dari upah yang telah tertera.

Hak-hak dasar terhadap buruh pada Perusahaan terhadap Karyawan SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan yaitu dengan mendapatkan keadilan dalam menerima upah dan/atau mendapatkan suatu upah yang layak. Dan sekarang upah itu lebih dikenal dengan dengan sebutan kehidupan hidup layak. Pada kebutuhan hidup layak yaitu suatu standar kehidupan yang mesti dapat dipenuhi oleh setiap pekerja/buruh masih lajang agar bisa mendapatkan hidup layak baik dengan cara sosial, fisik, dan non fisik untuk memenuhi kebutuhan dalam satu bulan. Yang dapat dirumuskan oleh pemerintah daripada kebijakan-kebijakan yang ada mengenai penetapan upah supaya tenaga kerja yang ada di Indonesia khususnya kaum para buruh bisa mempunyai penghidupan yang telah layak dan juga taraf hidup yang meningkat dalam menentukan upah minimum terhadap tenaga kerja.

Berdasarkan dengan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, untuk itu penulis tertarik dalam melakukan sebuah penelitian yang penulis akan berikan judul **“Pelaksanaan Sistem Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis merumuskan pada pokok permasalahan untuk peneliti ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelaksanaan Sistem Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan?
2. Bagaimana Kendala Terhadap Pelaksanaan Sistem Pengupahan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan tentu terdapat tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti sesuai dengan masalah pokok diatas tujuan meneliti dalam rangka penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan sistem pengupahan berdasarkan peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan di SPBU No. 14-283.681 kabupaten pelalawan.
2. Untuk mengetahui bagaimana kendala terhadap pelaksanaan sistem pengupahan berdasarkan peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan di SPBU No. 14-283.681 kabupaten pelalawan.

Setelah didapatkan tujuan dari penelitian, maka kemudian dari manfaat ini dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penulis sebagai tambahan ilmu pengetahuan dibidang hukum ketenagakerjaan khususnya tentang pengupahan.
2. Bagi penulis peneliti ini nantinya akan bermanfaat untuk menambah serta memperluas ilmu pengetahuan, terutama mengenai ilmu hukum ketenagakerjaan secara umum dan khusus.

D. Tinjauan Pustaka

Menurut aliran yuridis dogmatik itu dasarnya tujuan hukum yaitu semata agar dapat menciptakan suatu kepastian hukum, dengan adanya fungsi hukum dijalankan dan mampu untuk ditertibkan terhadap penertiban dan adanya

kepastian hukum. Kepastian hukum amat memerlukan jaminan seperti ketentraman dan ketertiban yang ada didalam masyarakat karena suatu kepastian hukum (ketentuan umum/peraturan) memiliki sifat yakni (Harianto, 2016):

- a. Suatu paksaan dari luar (sanksi) dari penguasa yang memang bertugas untuk membina tata tertib masyarakat yaitu dengan menggunakan perantara alat-alatnya beserta mempertahankan.
- b. Sifat Undang-undang yang berlaku bagi siapa saja.

Adapun suatu tujuan negara dari berbagai macam ajaran dapat dipaparkan, seperti (S, 2017):

- a. Untuk memperluas kekuasaan
Ajaran Negara pada suatu kekuasaan yaitu adanya kekuasaan yang artinya membenaran dan menambahkan kekuasaan dan kemajuan dilapangan.
- b. Untuk mencapai kesejahteraan umum
Tujuan pada suatu negara ialah untuk menyelenggarakan suatu kesejahteraan umum. Negara memandang suatu hal yang sama dan bentuk pencapaian suatu tujuan bersama seperti suatu tatanan pada masyarakat yaitu kemakmuran, kebahagiaan dan suatu keadilan bagi seluruh rakyat negara.
- c. Untuk menyelenggarakan ketertiban hukum
Dalam penyelenggaran suatu negara yang memiliki tujuan dalam penertiban umum segala bentuk dari kekuasaan dimulai alat-alat pemerintahan dan setiap orang wajib untuk tunduk pada negara karena memang negara mempunyai kekuasaan untuk itu.

Lahirnya oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat untuk dipisah dengan beberapa kebijakan pada pemerintahan pada reformasi bidang ketengakerjaaan untuk memenuhi permintaan yang dipaksa dalam pemenuhan modal asing melewati badan-badan, antara lain *International Monetary Fund (IMF)*, *World Trade Organization (WTO)*. Bentuk-bentuk penghapusan ini dapat ditemukan dengan cara penghapusan tarif atau penghapusan tarif subsidi untuk rakyat (Rusli, 2011).

Dalam pengertian Ketengakaerjaan didalam ketentuannya merupakan pembangunan yang dijalankan untuk membangun masyarakat Indonesia untuk seutuhnya dapat saling mewujudkan segala martabat, harta dan harga diri setiap tenaga kerjanya agar dapat mencerminkan kesejahteraan dan kemakmuran pada masyarakat itu (Rusli, 2011).

Ketenagakerjaan menurut tercantum pada pasal 1 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 ialah:

“segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”

Suatu kebijakan yang timbul pada hubungan kerja akan mewujudkan adanya standar minimal yang dipenuhi oleh pengusaha dan langsung diperkerjakan oleh si pekerja. Karena adanya standar ditetapkannya itu maka pekerja amat berharap agar nantinya tidak terjadi hal-hal eksploitasi saat sudah menjalin hubungan kerja (Rusli, 2011).

Dalam pengertian tenaga kerja ialah orang yang mampu melakukan suatu pekerjaan agar dapat membuat suatu barang yang nantinya dapat sebagai pemenuhan kebutuhan sendiri atau orang lain masyarakat. Tenaga kerja ini juga

mencakup bagi tenaga kerja seperti tenaga kerja yang telah terikat dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja memang belum bekerja. Selain itu, setiap pekerja dapat pula diartikan seseorang yang akan mendapatkan suatu upah apabila seseorang itu melakukan pekerjaan (Rusli, 2011).

Perjanjian kerja dalam Pasal 1601 (a) KUHPerdara berikut dapat disimpulkan yaitu perjanjian kerja dimana adanya seorang pekerja dan pengusaha berdasarkan perintah dan wewenang dalam melakukan pekerjaan yang telah ditentukan dan mendapat upah. Terdapat tiga (3) hal pokok, yaitu (Harianto, 2016):

- a. pekerjaan yang dilakukan oleh buruh;
- b. keadaan si buruh yang ada dibawah perintah sipengusaha.
- c. upah yang diberikan oleh pengusaha;

Perjanjian kerja membuat terjadinya kewajiban pengusaha menjadi sah dengan membayar upah. Kewajiban pokok lainnya yang telah diberlakukan, diberikan kepada majikan, yaitu untuk mengatur tempat kerja, mengatur pekerjaan, membuat surat keterangan dan sebagai ada tambahan mengadakan bentuk-upah, dan daftar hari, buku pembayaran upah (Soepomo, 1999).

Setiap pekerja tentu dalam menjalankan pekerjaannya tentu memerlukan upah. Karena itu, dibutuhkan upaya perlindungan saat pembayaran upah agar tidak terjadinya kerugian terhadap pekerja. Mengenai upah, sudah sewajarnya jika pekerja tidak dibayarkan upahnya jika pekerja tersebut tidak menjalankan pekerjaannya. Namun, hal tersebut tidak berlaku utuh dalam arti dapat saja pekerja yang tidak menjalankan pekerjaannya tetap mendapatkan upah (Sembiring, 2016).

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 pada Pasal 41 ayat (1), Gubernur melakukan penetapan Upah Minimum untuk sebagai jaringan pengamanan. Ayat (2) pada Upah Minimum yaitu pada ayat (1) dimana upah bulanan terendah itu yang terdiri atas:

- a. Upah tanpa tunjangan
- b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Pada penetapan upah tidak diperbolehkan diberlakukannya suatu diskriminasi diantara pekerja perempuan dan juga pekerja laki-laki, teruntuk bagi pekerjaan nilainya yang sama maksudnya pada Konvensi 100 yang telah diratifikasikan berdasarkan oleh Undang-undang No. 80 Tahun 1957 (Lembaran Negara No. 171 Tahun 1957). Untuk nilai sama dalam pekerjaannya pemberian dalam pengupahan tidak dapat dibeda-bedakan berdasarkan dengan jenis kelamin (Sutedi, 2009).

Dalam pasal 1602 (a) KUHPerdara yaitu : “upah yang ditetapkan menurut jangka waktu, harus dibayar sejak saat buruh mulai bekerja sampai saat berakhirnya hubungan kerja”. Artinya jika hubungan kerja sudah berakhir sebelum dari waktu yang telah disepakati dan masih dalam jangka waktu pembayaran, maka pengusaha tetap diwajibkan untuk membayar upah pekerjanya. Tentu hal ini upah tergantung hasil tertentu (upah-potongan), pada dasarnya upah itu hanya akan dibayar jika pada waktu pengakhiran hubungan kerja hasil itu telah ada. Tetapi jika buruh telah bekerja namun belum selesai, namun telah memiliki nilai tertentu dan buruh berhak atas bagian dari bagiannya. Jika buruh mempunyai hak atas bagian dari keuntungan hubungan kerja berakhir dalam jangka waktu perhitungan keuntungan, maka buruh dapat menuntut bagian yang seimbang

dengan lamanya ia telah bekerja (Soepomo, 1999).

Secara saksama dalam proses penetapan Upah Minimum ini merupakan suatu proses yang amat sangat panjang dan lama karena melibatkan adanya pengusaha, pemerintah dan juga serikat pekerja atau buruh di lembaga pengupahan. Dalam proses tersebut seringkali terjadi debat kusir, *walk out*, *dead lock*, sehingga sepanjang tahun penetapan upah selalu diwarnai dengan unjuk rasa yang sangat ramai dan aksi para buruh dibanyak wilayah perkotaan di Indonesia untuk menuntut penetapan upah layak secara amanah konstitusi dan perundang-undangan (Sutedi, 2009).

Peraturan pemerintah Nomor 78 tahun 2015 telah diatur sangat saksama dengan hal yang memang berkaitan dalam pengupahan dalam rangka untuk mendapatkan suatu kebijakan pengupahan yang diharapkan dapat melindungi pekerja atau buruh juga dapat mengatur akan hak-hak dan juga kewajiban dari masing-masing pihak diantaranya pekerja atau buruh dan pengusaha. Pengertian upah yakni dimana hak pekerja atau buruh yang akan diterima dan dinyatakan dalam bentuk yang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja yang telah ditetapkan dan biaya yang telah disesuaikan dengan isi perjanjian kerja, dalam peraturan perundang-undangan atau kesepakatan dan adanya tunjangan untuk pekerja/buruh atas suatu jasa yang telah dilakukan.

Ketentuan penetapan pada upah ini tidak diperbolehkan untuk mengatur upah secara sepihak saja, karena harus adanya unsur keterlibatan dari pemerintah. Maksudnya supaya menghindari dari pembayaran upah yang lebih rendah daripada yang telah ditentukan (Husni, 2015).

Penetapan kebijakan dalam pengupahan yang di atur oleh pemerintahan untuk melindungi pekerja atau buruh. Pada kebijakan pengupahan terdapat di pasal 3 ayat (1) berikut (Rusli, 2011):

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah diberikan oleh pengusaha;
- d. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- e. Upah karena melakukan hak waktu istirahat kerja itu;
- f. Bentuk dan juga cara pembayaran upah;
- g. Denda dan ada pula potongan upah;
- h. Hal yang mungkin dapat diperhitungkan pada upah;
- i. Struktur dan adanya skala pengupahan proporsional;
- j. Upah untuk melakukan pembayaran pesangon; dan
- k. Upah yang mana untuk melakukan perhitungan pajak pada penghasilan.

Hal-hal memang perlu didahulukan pembayarannya sebelum hutang dan lain-lainnya adalah pembayaran upah. Upah itu nantinya ditetapkan berdasarkan dengan melihat dari satuan pada waktu dan/atau satuan hasilnya. Berdasarkan pada satuan waktu upah yang dicantumkan pada pasal 12 huruf a yaitu telah menetapkan dengan harian, mingguan serta bulanan. Upah yang telah ditetapkan secara seharian pada ayat (1), perhitungan upah sehari berikut ini:

- a. Bagi Perusahaan apabila sistem waktu kerja untuk 6 (enam) hari dalam seminggu, jadi upah dalam sebulan akan dibagi 25 (dua puluh lima); atau
- b. Bagi Perusahaan sistem waktu kerja untuk 5 (lima) hari dalam seminggu, jadi upah dalam sebulan akan dibagi 21 (dua puluh satu).

Kuantitas tingkat upah yang mengakibatkan sistem pengupahan bersifat diferensif terhadap penetapan upah minimum adanya banyak perbedaan. Suatu kebijakan pada regional dan sektoral itu nantinya berdasarkan terhadap pemilihan pada wilayah/daerah yang sektor ekonominya amat potensial dengan melihat beberapa pertimbangan suatu aspek yang berpengaruh berikut (Febrianti, 2017):

1. Aspek kondisi perusahaan

Pada aspek akan memperoleh suatu kriteria perusahaan yang kecil, perusahaan yang menengah serta perusahaan yang besar. Kriteria itu membawa dampak kemampuan dalam perusahaan yang akan berbeda dalam memberikan suatu upah pada pekerja atau buruh itu. Dalam menentukan adanya ketergantungan daripada besar suatu modal dan adanya kegiatan usahanya dari masing-masing dari pihak perusahaan beserta tingkat produksi dan juga termasuk produktivitas dari tenaga kerjanya.

2. Aspek keterampilan tenaga kerja

Yang sangat menentukan pada kemampuan personil perusahaan yaitu adanya peningkatan produksi dan produktivitas kerja seperti tenaga kerja yang sudah terampil dan kepemimpinan manajemen seperti sudah sangat lihai untuk menjadi penggerak pada tenaga kerja dipimpin dalam bekerja dengan produktif. Tenaga kerja yaitu perkembangan modal pasar untuk mengembangkan dan adanya pertumbuhan ekonomi perusahaan, yang tenaga kerja itu merupakan sumber daya ekonomi bisa digunakan secara efisien dan efektif. Diberikannya tingkatan pada keahlian terhadap tenaga

kerja dianggap mampu untuk memberikan peranan dalam menentukan adanya perubahan dalam kondisi perusahaan menjadi lebih maju dan baik dimana kondisi tersebut dapat mampu memberikan dampak yang positif untuk adanya upaya dalam meningkatkan terhadap kesejahteraan pada tenaga kerja dengan memberikan upah yang lebih tinggi dan adanya jaminan sosial yang lain.

3. Aspek standar hidup

Kondisi perusahaan juga mempengaruhi dari adanya peningkatan terhadap tingkat upah pada pekerja atau buruh, selain itu adanya standar pada hidup pada wilayah atau daerah suatu perusahaan itu bertempat, dan dapat dilihat juga jika dibandingkan dikota maka akan lebih tinggi standar hidup itu jika ingin dibandingkan dengan perdesaaan. Kebutuhan pokok pada tenaga kerja berdasarkan peningkatan tingkat upah dilihat dari tingkat perkembangan ekonomi daerah tersebut. Kebutuhan pokok ini juga seperti pangan, sandang dan juga papan, dan termasuk seperti kesehatan, pendidikan, jaminan sosial dan lainnya.

4. Aspek jenis pekerjaan

Adanya perbedaan dalam bentuk pekerjaan juga menjadi faktor penyebab dari tingkatan upah, dapat dilihat baik sektor yang sama ataupun pada sektor yang berbeda. Setiap pekerja wajib untuk meminta dari upah yang akan dibayarkan oleh majikan. Pembayaran upah tersebut harus sesuai dengan kesepakatan dan ketentuan yang telah ada diperjanjikan sebelumnya. Jumlah dan kapan upah diberikan harus sesuai

pula dengan yang telah ditentukan oleh majikan atau pemberi kerja tersebut artinya harus sesuai dengan yang telah dibuat.

E. Konsep Operasional

Supaya uraian dan masalah dalam melakukan penelitian lebih berarti nantinya dan dapat seperti yang diinginkan, penulis memberikan batasan penelitian yang berhubungan dengan judul penelitian ini, adalah Pelaksanaan Sistem Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan.

Pelaksanaan adalah suatu proses, perbuatan, cara melaksanakan (Kamus Besar Bahasa Indonesia).

Sistem yaitu adanya tataan atau susunan yang amat teratur, keseluruhan yang terdiri dari bentuk-bentuk yang saling berhubungan satu sama lainnya, juga tersusun sesuai pola dan rencana, dan mencapai tujuan dari penulisan tersebut. Sistem yaitu suatu tatanan atau kesatuan yang utuh juga terdiri dari bagian atau unsur-unsur yang saling berhubungan erat satu sama lainnya (Djamali, 2000).

Upah yaitu hak dari pekerja atau buruh yang nantinya akan diterima dan dinyatakan dalam suatu bentuk uang yaitu sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja terhadap pekerja atau buruh yang telah ditetapkan dan dibayarkan dilihat suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangann, dan juga termasuk tunjangan bagi para pekerja atau buruh dan keluarganya dari suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukannya (Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan).

Peraturan pemerintah Nomor 78 tahun 2015 Tentang Pengupahan.

SPBU yaitu Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum. Dimana penelitian ini dilakukan pada SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan.

F. Metode Penelitian

Metode adalah suatu cara yang akan dapat digunakan seperti, mengkaji, meneliti, menganalisis juga serta akan mengumpulkan data-data yang lebih akurat dan nantinya akan lebih mempermudah untuk menjawab dari keseluruhan pokok permasalahan dalam penelitian, pada perihal ini penulis dapat menggunakan metodologi penelitian berikut ini:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk dalam golongan penelitian hukum observasi (*observational research*). Sedangkan dilihat dari jenisnya adalah diskriptif analitis.

Dari jenisnya dapat dilihat dalam penelitian juga tergolong pada jenis penelitian *observational research* yaitu dengan cara survey dan juga menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner dan wawancara. Sedangkan jika dilihat daripada sudut sifatnya dalam penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang bermaksud untuk dan dapat memberikan gambaran dan uraian dalam menjelaskan tentang permasalahan yang nantinya diteliti sehingga nantinya akan ada pandangan yang jelas dan konkrit daripada objek yang diteliti tersebut sebagaimana mekanismenya.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian harus disebutkan secara tepat dalam judul penelitian, dan penulis harus dapat menggambarkan serta memberi alasan secara ilmiah, kenapa

memilih lokasi penelitian ditempat itu, dan apa yang menjadi alasan dalam ketertarikan sehingga penulis memilih lokasi tersebut.

Lokasi Penelitian yang menjadi suatu objek peneliti yaitu dilaksanakan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan. Dan alasan memilih lokasi penelitian di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan adalah didasarkan pertimbangan bahwa di lokasi tersebut mendapatkan data yang diperlukan sesuai dengan permasalahan di atas.

3. Populasi dan Responden

Setelah pada lokasi penelitian itu ditemukan, kemudian penulis melanjutkan untuk menentukan populasi dan juga responden. Populasi yaitu suatu penjumlahan dari semua objek yang akan diteliti dan juga yang mempunyai kesamaan karakteristik. Dalam tahap ini peneliti harus dapat mengelompokkan dan memilih apa dan mana yang akan dijadikan populasi, tentunya dengan dasar pertimbangan ketertarikan hubungan dengan objek yang akan diteliti (Syafrinaldi, 2017).

Berdasarkan dari penjelasan diatas maka yang akan menjadi populasi pada penelitian ialah Manajer, Pengawas/KTU, Operator, Kasir, Cleaning Service dan Security SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan.

Maka dapat disimpulkan penulis menggunakan metode *sensus*, metode ini dapat digunakan apabila jumlah populasinya kecil atau sedikit, sehingga memungkinkan peneliti menggunakan populasi secara keseluruhan sebagai responden. Adapun jumlah responden didalam penelitian ini:

Tabel I.1
Populasi dan Responden

NO	Kriteria Populasi	Responden	Keterangan
1	Manajer	1	Sensus
2	Pengawas/KTU	1	Sensus
3	Operator	12	Sensus
4	Kasir	1	Sensus
5	Cleaning Service	3	Sensus
6	Security	2	Sensus
	Jumlah	20 Orang	Sensus

Sumber: Data Olahan Tahun 2018

4. Data dan Sumber Data

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer ialah data yang diperoleh dalam penelitian oleh responden dengan menggunakan alat pengumpul data yaitu kuesioner dan wawancara. Dalam memperoleh data primer penulis menggambarkan metode sensus yakni keseluruhan populasi penulis sebagai sampel.

b. Data Sekunder

Data sekunder ialah suatu data berasal daripada beberapa literatur tentang

yang akan diteliti dan dapat memperoleh pada studi pustaka dilaksanakan yaitu dengan cara mempelajari beberapa teori para sarjana yang ada hubungannya dengan masalah yang akan diteliti.

5. Alat Pengumpul Data

Untuk mendapatkan dan memperoleh suatu data yang dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan sehingga dengan memberikan gambaran tentang permasalahan secara menyeluruh, maka dengan ini penulis memepergunakan alat pengumpul data berikut ini:

a. Kuesioner

Kuesioner yaitu alat pengumpul data berupa daftar dari pertanyaan yang dibuat secara tertulis yang disajikan kepada Karyawan SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan.

b. Wawancara

Wawancara yaitu suatu alat pengumpul data merupakan tanya dan jawab secara langsung antara peneliti dengan beberapa responden tersebut atau narasumber untuk dapat menggali suatu informasi. Untuk itu pada penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan Manajer SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan.

6. Analisis Data

Dari data yang nantinya terkumpul dari hasil daripada wawancara penulis melakukan pengolahan data, kemudian data di analisis berdasarkan metode kualitatif. Sebelum penulis menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian, penulis terlebih dahulu melakukan langkah-langkah yaitu pengumpulan,

pengelompokkan dan mengolah data primer sesuai masalah pokok penelitian. Kemudian melakukan pembahasan terhadap data primer dengan cara mempelajari Peraturan Perundang-undangan terkait, hasil penelitian, serta literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

Setelah data dikumpulkan seluruhnya, maka penulis dengan ini mengelompokkan sesuai dengan masalah pokok yang ada, kemudian diolah dan disajikan. Dan data yang telah diperoleh dari kuesioner itu disajikan dalam bentuk sebuah tabel, sedangkan data yang telah diperoleh dari wawancara disajikan kedalam suatu bentuk uraian.

7. Metode Penarikan Kesimpulan

Metode penarikan kesimpulan dalam penelitian ini secara induktif, ialah menarik kesimpulan dari sifat khusus ke umum. Atau dengan kata lain penulis menarik kesimpulan dengan ketentuan yang bersifat khusus yaitu data didapat dari responden dibandingkan dari peraturan perundang-undangan yang bersifat umum.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan dahulu dikenal dengan istilah hukum perburuhan. Setelah kemerdekaan Indonesia, ketenagakerjaan diatur dengan ketentuan Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Pokok-pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada tahun 1997 Undang-undang ini diganti dengan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 ternyata menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah Menara Jamsostek yang dibangun berdasarkan dengan kolusi penyimpangan dana jamsostek. Keberadaan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 mengalami revisi dan terakhir diganti oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Wijayanti, 2014).

Pengertian dari istilah hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum. Konsep hukum sangat diperlukan apabila sedang mempelajari tentang hukum. Konsep hukum pada dasarnya merupakan batasan tentang suatu istilah yang telah ditentukan. Setiap arti dan batasan dalam pengertian setajam dan sejelas diupayakan agar dapat digunakan dalam suatu definisi. Konsep yuridis (*legal concept*) yakni merupakan konsep konstruktif dan sistematis yang

digunakan untuk memahami suatu aturan hukum atau sistem aturan hukum (Wijayanti, 2014).

Perkembangan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia sejak zaman sebelum kemerdekaan sampai saat ini, telah terjadi pergeseran istilah yang disebabkan oleh berbagai alasan baik yang bersifat sosiologis ataupun yuridis. Sampai dengan saat ini, belum ada kesatuan pendapat mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan. Akan tetapi secara umum dapat dirumuskan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu merupakan sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja/buruh atau organisasi pekerja dengan pengusaha atau pengusaha atau organisasi pengusaha dan pemerintah, termasuk didalamnya adalah proses-proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan (Prinst, 1994).

Istilah tenaga kerja mengandung pengertian amat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial. Berdasarkan uraian tersebut, hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur (Khakim, 2009):

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.
- c. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
- d. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, hamil, haid, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan menggunakan istilah pekerja yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II tahun 1985. Dimana

pemerintah beralasan karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada suatu golongan yang ditekan dan berada dibawah pihak lain yaitu pengusaha/pemberi kerja (Husni, 2001).

Hukum Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Hubungan kerja yang mengatur antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari para pihak. Pengertian hak dan kewajiban selalu bersifat timbal balik antara satu dengan yang lain. Hak pekerja atau buruh merupakan kewajiban pengusaha. Demikian pula sebaliknya. Hubungan kerja tidak terlepas dari perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak. Dalam hukum Indonesia, ada yang menterjemahkan dengan perjanjian dan ada pula yang menterjemahkan dengan perikatan (Suhartoyo, 2019).

Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Terdapat beberapa kelompok bukan angkatan kerja, berikut ini (Husni, 2001):

- a. Mereka yang sedang studi;
- b. Golongan yang mengurus rumah tangga;
- c. Golongan penerima pendapatan yaitu mereka yang tidak melakukan aktivitas ekonomi tetapi memperoleh pendapatan seperti, uang pensiun, penerima bunga deposito dan lain-lainnya.

Angkatan kerja terdiri dari yang bekerja dan yang masih mencari pekerjaan atau penganggur. Bagi yang bekerja terdiri dari yang bekerja penuh dan setengah menganggur. Setengah dari menganggur mempunyai beberapa ciri yaitu:

- a. Berdasarkan pendapatan, pendapatannya dibawah upah minimum,
- b. Produktivitas, kemampuan produktivitasnya dibawah standar yang ditetapkan,
- c. Menurut pendidikan dan pekerjaan, jenis pendidikannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni.

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidrechts*. Imam soepomo memberikan batasan pengertian hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan suatu kejadian dimana pekerja/buruh bekerja pada pengusaha dengan memperoleh upah (Asyhadie, 2009).

Pengertian hukum ketenagakerjaan mengandung 3 (tiga) unsur, yakni:

- a. Adanya perintah

Perintah merupakan suatu unsur yang memenuhi ciri dari hubungan kerja, yang artinya bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja tersebut yang berada dibawah perintah dari seorang pengusaha (Sutedi, 2009).

- b. Adanya pekerjaan

Suatu perjanjian kerja harus adanya pekerjaan yang disepakati dan pekerjaan itu harus dilaksanakan sendiri oleh tenaga kerja tersebut. Secara umum pekerjaan merupakan semua perbuatan yang wajib dilaksanakan tenaga kerja demi untuk kepentingan perusahaan yang telah disesuaikan dengan perjanjian.

c. Upah

Upah merupakan hak pekerja yang dinyatakan dan diperoleh dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk yang lain sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada tenaga kerja yang dibayarkan dan ditetapkan berdasarkan suatu perjanjian, kesepakatan dan Peraturan Perundang-undangan dan termasuk dalam tunjangan bagi tenaga kerja serta keluarga oleh karena suatu pekerjaan dan jasa yang dilakukan.

Dalam suatu pemenuhan kebutuhan haruslah diwujudkan dengan bekerja, dikarenakan manusia sebagai makhluk sosial yang mempunyai akal dan pikiran yang melebihi makhluk lain dan memiliki berbagai kebutuhan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut harus melakukan usaha dan bekerja, kebebasan berusaha untuk menghasilkan pendapatan dalam pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari merupakan hak seseorang. Berdasarkan dalam ketentuan Undang-undang Dasar Tahun 1945 pada pasal 27 ayat (1) dan (2) dinyatakan bahwa (Undang-undang Dasar Tahun 1945):

- (1) Segala warga negara bersamaan kedudukan didalam hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.
- (2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Dalam ketentuan pasal 5 dan pasal 6 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, dijabarkan sebagai berikut. Dalam pasal 5, yaitu “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa berhak diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Dan pada pasal 6, yaitu “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Secara yuridis, kedudukan pengusaha

dan pekerja/buruh adalah bebas, tetapi secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas (Asyhadie, 2009).

Sedangkan pengertian perusahaan pada pasal 1 angka 4 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yaitu:

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta ataupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan lain-lain hal mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Mengenai dalam hubungan industrial tidak dapat terlepas dari suatu fungsi atau peran serikat pekerja/serikat buruh dalam rangka upaya untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan.

Pada tujuan pokok hukum ketenagakerjaan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam ketenagakerjaan dan pelaksanaan itu juga diselenggarakan untuk melindungi pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha/pemberi kerja. Pekerja/buruh diberikan kebebasan untuk membuat peraturan-peraturan tertentu, namun didalam peraturan yang telah dibuat itu dibuat oleh penguasa untuk mengadakan perlindungan (Soepomo, 1999).

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang amat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Peranan dan kedudukan tenaga kerja diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan juga peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan (Asyhadie, 2009).

Pengeralahan dan pendayagunaan tenaga kerja bertujuan untuk merealisasikan amanat yang telah dijelaskan dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia pasal 27 ayat (2) bahwa setiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi manusia. Oleh sebab itu, negara melalui pemerintah menyusun strategi berupa program kerja dan kebijakan dalam rangka perencanaan tenaga kerja, pada tingkat makro maupun mikro dimana tujuan operasionalnya adalah pembangunan ketenagakerjaan (Uwiyono, 2014).

Pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan melalui pendayagunaan setiap tenaga kerja agar dapat menjadi potensi pendukung pembangunan, untuk selanjutnya ikut serta dalam proses produksi agar dapat meningkatkan kesejahteraan umum. Dalam tujuannya adalah untuk memberikan perlindungan tenaga kerja, dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan bagi diri maupun keluarganya melalui bekerja (Uwiyono, 2014).

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia hanya merupakan dari salah satu faktor dalam proses produksi selain sumber daya alam dan teknologi. Dalam mengoptimalkan kesempatan kerja dan penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh siklus produk berupa barang dan jasa, terutama penerimaan dan penawaran tenaga kerja. Peningkatan dalam permintaan atas produk tertentu terhadap penawaran dan harga produk terkait, yang berjalan secara terus menerus sampai pada titik tertentu sebagai akibat kejenuhan mangsa pasar atau terhentinya daya beli. Peningkatan produksi yang disebabkan oleh meningkatnya permintaan membuka kemungkinan penyerapan tenaga kerja sebagai pekerja/buruh untuk mengerjakan proses produksi (Uwiyono, 2014).

Masyarakat hukum yang hak dan kewajibannya, hubungan hukumnya, peristiwa hukumnya, dan objek hukumnya yang tunduk pada hukum perburuhan disebut masyarakat industri. Masyarakat hukum mencakup nilai-nilai unsur sebagai berikut (Uwiyono, 2014):

- a. Pekerja/buruh atau Serikat pekerja/buruh
- b. Pengusaha atau Organisasi Pengusaha
- c. Pemerintah
- d. Hak dan Kewajiban Hukum

Hak dan kewajiban hukum yang diatur oleh hukum perburuhan meliputi:

- a. Hak dan kewajiban organisasi perburuhan, misalnya: hak berunding (negoisasi) dan kewajiban untuk memelihara kedamaian.
- b. Hak dan kewajiban pemerintah, misalnya: mengawasi pelaksanaan ketentuan hukum perburuhan, dan kewajiban untuk menindaklanjuti pelanggaran peraturan perundang-undangan perburuhan yang berlaku.
- c. Hak dan kewajiban pekerja/buruh, misalnya: menerima hak atas ganti rugi kecelakaan kerja, kewajiban menggunakan alat-alat keselamatan kerja.
- d. Hak dan kewajiban pengusaha, misalnya memperoleh hasil kerja pekerja/buruh dan kewajiban untuk membayar upah pekerja/buruh.

Sumber hukum merupakan tempat dimana kita dapat menemukan aturan hukum. Sumber hukum terdapat 2 (dua) macam, yaitu sumber hukum dalam arti materiil dan sumber hukum dalam arti formil. Dalam sumber hukum

ketenagakerjaan berdasarkan pada sumber hukum Indonesia di bidang ketenagakerjaan (Wijayanti, 2014).

Sumber hukum materiil merupakan sumber hukum yang menentukan isi hukum. Adapun terdapat beberapa macam sumber hukum materiil menurut ahlinya, sebagai berikut:

- a. Tinjauan ahli sosiologi, yang menyebabkan timbulnya hukum adalah peristiwa yang terjadi dalam masyarakat dan kebutuhan untuk mempertahankan hidup.
- b. Tinjauan ahli sejarah, yang menyebabkan timbulnya hukum adalah sejarah yang telah terjadi.
- c. Tinjauan ahli hukum, yang menyebabkan timbulnya hukum adalah aturan yang telah mengatur.
- d. Tinjauan ahli ekonomi, yang menyebabkan timbulnya hukum adalah kebutuhan ekonomi pada masyarakat dan kemungkinan perkembangan ekonomi.
- e. Tinjauan ahli filsafat, yang menyebabkan timbulnya hukum adalah upaya untuk mencapai keadilan, misalnya adalah melalui falsafah bangsa.
- f. Tinjauan ahli agama, yang menyebabkan timbulnya hukum adalah kitab suci agama dari masing-masing umat manusia.

Sumber hukum dalam arti formil, maksudnya adalah sumber hukum yang dikenal dari bentuknya. Adapun terdapat beberapa macam sumber hukum formil, berikut:

- a. Peraturan Perundang-undangan;

- b. Hukum Kebiasaan;
- c. Yurisprudensi;
- d. Traktat/perjanjian;
- e. Doktrin.

Asas hukum menurut Klanderman yang terdapat di dalam buku tulisan Sudikno Mertokusumo dijelaskan bahwa asas hukum berfungsi untuk mengesahkan dan memiliki pengaruh yang normatif dan mengikat para pihak. Asas hukum dapat dibedakan menjadi atas hukum konstutif dan asas hukum regulatif. Pembentukan norma yang tidak sesuai dengan asas hukum konstutif akan menghasilkan norma-norma yang secara materiil bukan merupakan kaidah hukum. Sedangkan pada asas hukum regulatif tidak terlalu diperhatikan, dan akan menghasilkan kaidah hukum yang tidak adil (Soepomo, 1999).

Shamad berpendapat bahwa sumber hukum ketenagakerjaan terdiri atas (Shalihah, 2017):

1. Peraturan Perundangan (undang-undang dalam arti materiil dan formil);
2. Adat dan Kebiasaan;
3. Keputusan Pejabat atau badan pemerintah;
4. Traktat;
5. Peraturan Kerja (yang dimaksud adalah Peraturan Perusahaan);
6. Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan, atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).

2. Pengertian Hubungan Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (8) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah (Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan).

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua orang subjek hukum mengenai dalam melakukan suatu pekerjaan. Hubungan kerja dalam subjek hukumnya adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Dalam hubungan kerja merupakan suatu inti dari hubungan industrial (Wijayanti, 2014).

Hubungan kerja merupakan bentuk sebagai hubungan yang lahir setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Untuk itu dalam melakukan hubungan kerja harus dapat memenuhi dasar-dasar hubungan kerja. Adapun dasar-dasar hubungan kerja dapat meliputi hal-hal, yakni sebagai berikut (Halili Toha, 2007):

- a. Pembuatan perjanjian kerja karena merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja
- b. Kewajiban pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada atau dibawah pimpinan pengusaha, yang sekaligus merupakan hak pengusaha atas pekerjaan dari pekerja/buruh
- c. Kewajiban pengusaha memberikan upah kepada pekerja/buruh sekaligus merupakan hak pekerja/buruh atas upah

- d. Berakhirnya hubungan kerja
- e. Penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Hubungan kerja yang telah dijalin oleh pekerja dengan pengusaha, tercipta setelah adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha, baik itu dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis, namun yang terpenting dalam perjanjian tersebut akan dikemukakan oleh pekerja tentang kesanggupannya bekerja pada pengusaha dengan menerima sejumlah upah, disamping itu pengusaha akan menyatakan pula kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja tersebut dengan upah (Febrianti, 2017).

Suatu hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha pada hakikatnya bersifat timpang. Pengertiannya adalah adanya kewajiban pekerja/buruh lebih banyak dari pengusaha, misalnya yakni (Uwiyono, 2014):

- a. Hak pengusaha atas hasil kerja yang menjadi kewajiban pekerja/buruh diiringi oleh kewajiban-kewajiban pekerja/buruh lainnya
- b. Pekerja/buruh wajib masuk kerja
- c. Pekerja/buruh wajib mengenakan pakaian dinas dengan segala atributnya
- d. Pekerja/buruh wajib mengisi daftar presensi, dan lain-lain.

Sedangkan hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha pada hakikatnya, sebagai berikut:

- a. Secara yuridis, tenaga kerja adalah bebas karena prinsip negara Indonesia ialah bahwa tidak ada seorangpun boleh dipebudak, diperukur, atau diperhambat.

- b. Secara sosiologis, sebagai orang yang tidak memiliki bekal hidup selain dari tenaganya, terpaksa bekerja pada orang lain, dan pengusaha yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja.

Pekerja/buruh merupakan orang yang bekerja pada pengusaha apapun jenis pekerjaan yang dilakukan. Seseorang dapat dikatakan pekerja/buruh apabila orang itu telah melakukan hubungan kerja dengan pengusaha. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam ataupun diluar hubungan kerja untuk dapat menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Hal ini disebabkan kurang beruntungnya posisi dari pekerja/buruh dibandingkan dengan posisi pengusaha sebagai pemilik dari perusahaan. Dalam hubungan kerja hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha adalah bersifat sub ordinasi (*vertical*). Berbeda dengan hubungan hukum pada umumnya (dalam suatu perikatan) yang sifatnya koordinasi (*horizontal*).

Dilihat dari peristiwa hukum yang terjadi dalam hubungan kerja, adanya perbedaan yang didapatkan antara perilaku hukum, kejadian hukum, keadaan hukum, yakni sebagai berikut:

1. Peristiwa hukum dalam arti kejadian hukum ialah setiap kejadian yang dibatasi oleh adanya kaidah hukum perburuhan, misalnya kecelakaan kerja, kematian pekerja/buruh, pensiun, pekerja/buruh sakit, dan pemutusan hubungan kerja.

2. Peristiwa hukum dalam arti perilaku hukum ialah suatu perilaku-perilaku yang dibatasi oleh kaidah-kaidah hukum perburuhan, misalnya membayar uang pesangon, membayar ganti rugi kecelakaan kerja, memutuskan hubungan kerja dan lain-lainnya.
3. Peristiwa hukum dalam arti keadaan hukum ialah setiap keadaan yang dibatasi oleh kaidah hukum perburuhan, misalnya bekerja pada malam hari, bekerja setelah jam kerja, bekerja pada siang hari dan lain-lainnya.
4. Objek Hukum
Objek hukum perburuhan pada hakikatnya berkaitan dengan sasaran yang ingin dicapai oleh hukum perburuhan yang mencakup sanksi hukum perdata, sanksi hukum pidana dan sanksi hukum administrasi yakni:
 - a. Terpenuhinya pelaksanaan sanksi hukuman, baik yang bersifat administrasi maupun bersifat pidana sebagai dilanggarnya suatu ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Misalnya, seorang pekerja/buruh diputuskan hubungan kerjanya karena ia terbukti mencuri oleh putusan hakim, seorang direktur dipidana karena ia telah membayar upah dibawah upah minimum.
 - b. Terpenuhinya pelaksanaan sanksi perdata berupa ganti rugi bagi pihak yang dirugikan sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan oleh pihak lain pada perjanjian yang telah disepakati. Misalnya, seorang pengusaha membayar sisa kontrak, karena ia mengakhiri hubungan kerja 5 (lima) bulan sebelum kontrak berakhir. Begitu juga sebaliknya pekerja/buruh harus mengembalikan gaji selama sisa kontrak.

Perkembangan ketenagakerjaan hampir tidak terlihat dalam penggebrakannya, hanya yang terlihat adalah dari banyaknya kasus ketenagakerjaan yang mengambang dan kurangnya perhatian dari pemerintah.

3. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*. Ketentuan pasal 1 angka 14 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, dan mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Berikut dari unsur-unsur dalam perjanjian kerja yang berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dengan ketentuan pasal 1 angka 4 sebagai berikut (Wijayanti, 2014):

- a. Adanya pekerjaan (*arbeid*);
- b. Dibawah perintah atau *gezag ver hounding*;
- c. Adanya upah tertentu atau *loan*;
- d. Dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan.

Syarat merupakan bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerdara, yakni sebagai berikut:

- a. Kemauan bebas kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari empat syarat tersebut bersifat kumulatif yang artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian didalam hukum perdata disebut dengan syarat subyektif,

karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian. Sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif, karena harus objek perjanjian. Jika syarat obyektif tidak dipenuhi maka perjanjian batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut tidak dianggap pernah ada. Dan juga berlaku bagi, apabila syarat buyektif yang tidak dipenuhi maka dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, atau bagin pengampu yang tidak cakap dalam membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian kepada hakim (Husni, 2001).

Jenis perjanjian secara umum terdiri dari dua (2) kelompok, yaitu perjanjian obligatoir dan perjanjian non obligatoir. Perjanjian obligatoir merupakan perjanjian yang mewajibkan seseorang untuk menyerahkan atau membayar sesuatu hal. Sedangkan perjanjian non obligatoir merupakan perjanjian yang tidak mewajibkan seseorang untuk menyerahkan atau membayar sesuatu (Komariah, 2002).

Terdapat kewajiban dari pengusaha dan pekerja/buruh dalam hubungan kerja, yakni sebagai berikut.

1. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban utama dari pengusaha sebagai dari munculnya hubungan kerja merupakan memberikan upah. Sedangkan kewajiban tambahannya yaitu memberikan surat keterangan kepada tenaga kerja karena kemauannya sendiri ingin berhenti bekerja pada perusahaan itu. Sehingga dapat pula disimpulkan beberapa hal kewajiban pokok lain, yakni (Asikin, 2010):

- a. Mengatur pekerjaan;
 - b. Mengatur tempat kerja;
 - c. Mengadakan buku upah, dan
 - d. Mengadakan buku pembayaran upah.
2. Kewajiban Pekerja/buruh

Dalam KUHPerduta pada pasal 1603 d disebutkan bahwa pekerja/buruh yang baik merupakan:

“pekerja/buruh yang melaksanakan kewajiban-kewajibannya dengan baik, yang dalam hal ini merupakan kewajiban untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan segala sesuatu pada keadaan yang sama, seharusnya, dilakukan atau tidak dilakukan”.

Dalam KUHPerduta dirinci terkait beberapa kewajiban dari pekerja/buruh, yakni sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh berkewajiban mengerjakan suatu pekerjaan yang dijanjikan sesuai dengan kemampuannya dengan sebaik-baiknya;
- b. Pekerja/buruh berkewajiban mengerjakan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin pengusaha atau pemberi kerja ia dapat menyuruh ketiga untuk menggantikannya;
- c. Pekerja/buruh patuh pada peraturan terkait hal dalam melakukan pekerjaannya;
- d. Pekerja/buruh yang tinggal pada pengusaha, wajib berkelakuan baik sesuai dengan tata tertib rumah tangga pengusaha.

Terkait dengan pekerjaan yang dilakukan pekerja, menjadi kewajiban pengusaha untuk mengupayakan agar pekerja mendapat jaminan ketika melakukan pekerjaan, jaminann dimaksud yakni adanya kepastian kelangsungan hubungan kejrja, upah dan jaminan sosial serta perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja. Karena ketentuan yang mengatur kewajiban pengusaha pada umumnya berasal dari kaidah heteronom, dan dalam rangka memberi perlindungan bagi pekerja/buruh, maka biasanya juga diatur mengenai yang

sanksi terhadap pengabdian kewajiban tertentu sebagaimana dalam peraturan (Uwiyono, Asas-asas Hukum Perburuhan, 2014).

Waktu kerja untuk pekerja dalam satu minggu adalah 40 jam/minggu. Pada waktu hari kerja perminggu seharusnya bekerja dalam 7 jam dalam lima hari dan 5 jam 1 hari. Dan untuk 5 hari kerja perminggu bekerja selama 8 jam sehari. Namun apabila adanya kebutuhan untuk proses produksi yang menghendaki untuk lembur, hanya diperbolehkan lembur maksimal 3 jam perhari atau 14 jam perminggu.

Selama dalam waktu bekerja, setiap 4 jam pekerja bekerja harus diberikan istirahat selama setengah jam. Dimana dalam satu minggu harus ada minimal istirahat satu hari kerja. Jadi, dalam satu tahun pekerja harus diberikan istirahat 12 hari kerja/tahun. Dan tentu apabila pekerja telah bekerja selama 6 tahun, maka harus diberikan cuti besar/istirahat selama satu bulan dengan menerima upah secara penuh (Wijayanti, 2014).

Berdasarkan dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Adapun pengusaha berdasarkan dalam ketentuan pasal 1 angka 3 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, yakni:

- 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 yang bukan miliknya;

- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Secara teori ada yang namanya perlindungan bagi para pekerja/buruh salah satunya adalah perlindungan ekonomis yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja atau buruh tidak mampu bekerja karena suatu hal di luar kehendaknya (Sugara, 2016).

Selain itu juga terdapat beberapa perlindungan terhadap tenaga kerja menurut Imam Soepomo, yakni sebagai berikut (Hakim, 2003):

- a. Perlindungan Ekonomis

Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan penghasilan yang cukup, termasuk apabila tenaga kerja tersebut tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.

- b. Perlindungan Sosial

Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan untuk berorganisasi.

- c. Perlindungan Teknis

Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Perlindungan terhadap tenaga kerja bertujuan untuk dapat menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta tanpa perlu memberikan diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan

pekerja/buruh dan keluarga dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Perlindungan tenaga kerja dapat diketahui dari peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan dan perjanjian kerja. Adapun bagi pekerja/buruh secara umum mencakup ketentuan-ketentuan sebagai berikut (Asyhadie, Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 2008):

- a. Norma keselamatan kerja meliputi perlindungan-perlindungan untuk dapat menjamin keselamatan pekerja/buruh atas pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan, terutama berhubungan dengan pesawat, mesin, alat-alat kerja dan bahan proses pekerjaannya, juga keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
- b. Norma kesehatan kerja pada umumnya meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja/buruh, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit.
- c. Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap pekerja/buruh yang berkaitan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti kerja, anak, ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan lainnya untuk dapat memelihara kegairahan dan moral kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.
- d. Kepada pekerja/buruh yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan

rehabilitasi akibat kecelakaan dan/atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian

4. Waktu Istirahat

Pengusaha juga wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh (Suhartoyo, 2019):

- a. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- b. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja atau buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (duabelas) bulan secara terus menerus;
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja atau buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang dengan ketentuan pekerja atau buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

B. Tinjauan Umum Tentang Upah

1. Pengertian Upah

Pekerja/buruh melihat upah sebagai sumber penghasilan guna dalam memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya. Pemerintah dalam

melihat upah, pada satu pihak untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, dengan meningkatkan produktivitas pekerja/buruh, dan meningkatkan daya beli masyarakat. Dalam pengertian pengupahan yaitu dimana upah merupakan salah satu aspek yang paling sensitive dalam hubungan kerja (Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan).

Upah merupakan imbalan berupa uang yang dibayarkan sebagai balas jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai belum dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut kesepakatan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh termasuk tunjangan untuk pekerja/buruh atau keluarganya (Uwiyono, 2014).

Apabila upah diberikan dalam bentuk lain ada atau diadakan dalam suatu perusahaan, maka upah dalam bentuk lain tersebut dapat berupa (Asyhadie, 2009):

- a. Perumahan harus dinilai 10% dari upah dalam bentuk uang;
- b. Pakaian bukan pakaian kerja harus dinilai 2% dari upah dalam bentuk uang;
- c. Pemberian makanan harus dinilai 20% dari upah dalam bentuk uang;
- d. Yang termasuk seperti dalam poin a, b dan c harus dinilai 18% dari upah dalam bentuk uang.

Suatu upah yang diterima oleh pekerja/buruh sangat berarti bagi kelangsungan hidup mereka dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari, karena dengan penerimaan upah seseorang dapat mewujudkan impian dalam cita-cita dan termasuk juga didalam rangka meningkatkan taraf hidup yang layak bagi

kemanusiaan. Adanya kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang sangat berpengaruh penerimaan upah (Soedarjadi, 2009).

Sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan waktu kerja pada ayat (2) tidak berlaku dalam sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Dalam ketentuan ini terdapat waktu kerja dalam sektor usaha atau pekerjaan tertentu seperti yang dimaksud pada ayat (3) terdapat di dalam Keputusan Menteri (Uwiyono, 2014).

Pemberian upah diberikan dalam bentuk uang, terkadang upah diberikan tidak dalam bentuk uang. Hal ini dibenarkan asal tidak melebihi dari 25% dari suatu nilai yang seharusnya diterima. Suatu imbalan yang diterima oleh pekerja/buruh tidak selamanya disebut sebagai upah, karena bisa juga merupakan imbalan tersebut bukan termasuk dalam komponen upah. Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah, dijelaskan bahwa:

- a. Termasuk komponen upah
 - Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan pada suatu perjanjian;
 - Tunjangan tetap merupakan suatu pembayaran yang mengatur berkaitan dengan pekerjaan yang telah diberikan secara tetap untuk pekerja/buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti dalam tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan kesehatan, dan juga tunjangan kehamilan. Tunjangan alat transport, tunjangan makan dapat juga termasuk didalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran terhadap pekerja/buruh dan diberikan dengan dibayarkan dengan upah pokok;
 - Tunjangan tidak tetap merupakan suatu pembayaran yang secara langsung ataupun tidak langsung yang berkaitan dengan pekerja/buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi pekerja/buruh dan keluarganya pemberian upahnya tidak dibayarkan secara bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

- b. Tidak termasuk dalam komponen upah
- Fasilitas merupakan kenikmatan dalam bentuk nyata/natural karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, seperti dalam fasilitas kendaraan antar jemput, saran ibadah, pemberian makan secara cuma-cuma koperasi dan kantin;
 - Bonus merupakan pembayaran yang diterima pekerja/buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja/buruh berprestasi melebihi dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitasnya;
 - Tunjangan Hari Raya (THR) dan pembagian keuntungan lainnya.

Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan, Gubernur dapat menentukan upah minimum provinsi yang dihitung berdasarkan formula untuk perhitungan upah minimum setiap tahunnya. Adapun dewan pengupahan masih berperan dalam memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam hal pengupahan seperti membantu melakukan supervise dan monitor penerapan struktur dan skala upah di perusahaan juga melakukan survey kebutuhan hidup layak.

Upah minimum ditetapkan pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi penetapan upah dilaksanakan setiap tahun melalui suatu proses yang panjang (Khairani, 2016).

Penetapan upah minimum, dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memerhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, kebutuhan hidup layak merupakan standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan, terdiri dari beberapa komponen yang terdiri atas beberapa jenis kebutuhan hidup. Kebutuhan hidup ditinjau dalam jangka 5 (lima) tahun. Peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup dilakukan oleh Menteri dengan

mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional dengan menggunakan data dan informasi yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. Hasil peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup menjadi dasar perhitungan upah minimum selanjutnya dengan memerhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Penetapan upah minimum menggunakan formula perhitungan upah minimum sebagai berikut:
$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \%APDB1)\}$$
 (S, 2017).

Komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian Kebutuhan Hidup Layak terhadap penetapan upah minimum, maka Gubernur memerhatikan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi Bupati/Walikota, sebagai berikut:

1. Penetapan upah minimum oleh gubernur dilakukan setiap tahun berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

2. Penetapan upah minimum dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum.

3. Formula perhitungan upah minimum, yaitu upah minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan produk domestik bruto tahun berjalan.

4. Dalam penetapan upah minimum untuk mencapai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) terdapat pada upah minimum tahun berjalan.

2. Jenis-jenis upah

Tentang jenis-jenis upah terdapat dalam berbagai kepustakaan hukum perburuhan yang dikemukakan berikut (Asikin, 2010):

a. Upah Nominal

Upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan penegerahan jasa-jasa atas pelayanannya sesuai dengan ketentuan yang terdapat di dalam perjanjian kerja;

b. Upah Nyata (*Real Wages*)

Upah nyata ialah sejumlah uang yang sebenar-benarnya harus diterima oleh pekerja/buruh yang berhak menerimanya. Dalam upah nyata ini dinyatakan oleh daya beli upah yang akan tergantung dari:

1. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima;
2. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diterima.

c. Upah Hidup

Upah hidup ialah suatu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup dalam membiayai kebutuhan hidupnya secara luas, tidak hanya untuk kebutuhan pokok saja, tetapi juga termasuk kebutuhan sosial dan keluarga, seperti pendidikan, asuransi, dan lain-lainnya.

d. Upah Minimum (*Minimum Wages*)

Upah minimum ialah suatu upah terendah yang dijadikan acuan dari pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Pemerintah menentukan upah minimum

dan terkadang didalam setiap tahunnya selalu berubah-ubah disesuaikan dengan tujuan daripada ditetapkannya upah minimum itu, yakni:

1. Untuk menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja atau pekerja/buruh sebagai sub sistem dalam suatu hubungan kerja;
2. Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dalam nilai pekerjaan yang dilakukan;
3. Untuk mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup normal;
4. Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan secara materiil kurang memuaskan;
5. Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan.

Upah minimum adalah upah terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum terdiri atas, berikut ini (Djumialdji, 2008):

- upah minimum provinsi, yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi;
- Upah minimum kabupaten/kota, yaitu upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten/kota;
- Upah minimum sktoral provinsi (UMS Provinsi), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh kabupaten/kota di satu provinsi; dan

- Upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMS Kabupaten/Kota), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota.

Terdapat beberapa jenis dari upah pokok minimum, yakni sebagai berikut:

- Upah minimum sub sektoral regional merupakan upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sektor tertentu dalam daerah tertentu;
- Upah minimum sektoral regional merupakan upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sektor tertentu dalam daerah tertentu;
- Upah minimum regional/upah minimum provinsi merupakan upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu. Upah minimum regional (UMR)/UMP disetiap-tiap daerah besarnya adalah berbeda-beda. Besarnya UMR/UMP didasarkan pada indeks harga konsumen kebutuhan fisik minimum, upah, perluasan kesempatan kerja, kelangsungan dan tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional.

e. Upah Wajar (*Fair Wages*)

Upah wajar ialah suatu upah secara relatif yang dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasanya pada perusahaan. Dalam upah wajar selalu berubah-ubah antara upah minimum dan upah hidup. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi, yakni:

1. Nilai upah rata didaerah dimana perusahaan itu berada;

2. Peraturan perpajakan;
3. Kondisi negara pada umumnya;
4. Standar hidup para pekerja/buruh itu sendiri;
5. Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara;
6. Mengenai Undang-undang khususnya mengenai upah.

3. Sistem Pengupahan di Perusahaan

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pemberian upah di tingkat perusahaan, yakni:

- a. Pendidikan dan Latihan
- b. Kondisi pasar kerja
- c. Kemampuan perusahaan
- d. Kebijakan dan intervensi pemerintah harmonisasi hubungan industrial
- e. Proporsi biaya upah dengan biaya lain
- f. Penggunaan teknologi
- g. Kemampuan organisasi pekerja.

Bentuk perlindungan upah adalah upah minimum pemerintah yang telah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat tiga (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dalam ketentuan upah diatur pada pasal 88-92 Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada pasal 88 ayat (3) huruf a terdiri atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Kenaikan upah yang tidak diikuti oleh kenaikan produktifitas para pekerja/buruh akan menimbulkan kesulitan bagi pengusaha. Peningkatan produktifitas bukan saja harus cukup mengimbangi kenaikan upah, tetapi harus juga mampu membuka peluang yang lebih besar bagi perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang. Dengan demikian sistem pengupahan disatu pihak harus mencerminkan keadilan dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi jasa kerja dan mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya (Shalihah, 2016).

Sebuah perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya tentu tidak dapat dijelaskan dengan persoalan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang merupakan penyelenggara dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Dan keduanya mempunyai hubungan dalam hal memberikan pelayanan berupa barang dan/atau jasa dan pembayaran upah.

Sistem penetapan upah tenaga kerja di Indonesia merupakan sistem yang berbasis pada indeks biaya hidup dan pendapatan domestik bruto per kapita (Rusli, 2011). Di dalam suatu pengupahan tidak hanya menyangkut aspek ekonomis dan teknis saja tetapi yang terpenting juga termasuk aspek hukum agar hak-hak para pekerja/buruh terlindungi karena adanya jaminan terhadap Undang-undang dan Peraturan Pemerintah yang berlaku sehingga para pengusaha tidak dapat lagi semena-mena dalam memberikan suatu upah tenaga kerja. Dengan terpenuhinya hak-hak pada tenaga kerja khususnya yang juga berkaitan dengan

suatu pembayaran upah maka akan memacu produktivitas tenaga kerja sehingga dapat meningkatkan hasil produksi pada perusahaan.

Aspek-aspek yang dapat menjadi acuan dalam penetapan upah minimum tersebut sebagai berikut (Jehani, 2006):

- a. Kebutuhan hidup minimum (KHM);
- b. Indeks harga konsumen (IHK);
- c. Kemampuan perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
- d. Upah pada umumnya yang berlaku didaerah tertentu dan antar daerah;
- e. Kondisi pasar kerja dan tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan kerja.

Dasar dari pemberian upah adalah waktu kerja. Dalam ketentuan pasal 77 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dijelaskan setiap pengusaha wajib dalam melaksanakan ketentuan waktu kerja. Adapun terdapat beberapa ketentuan waktu kerja diatur dalam pasal 77 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003, yakni:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

4. Sistem pemberian upah

Sistem pemberian upah merupakan bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada para pekerja/buruhnya. Dalam sistem ini teori dan juga praktik terdapat beberapa macam, yakni (Asikin, 2010):

- a. Sistem upah jangka waktu

Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan;

b. Sistem upah potongan

Dalam sistem ini bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaannya tidak memuaskan. Pada sistem ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya dan sebagainya.

Manfaat pengupahan dalam sistem ini yaitu:

- Pekerja/buruh mendapatkan suatu dorongan untuk bekerja lebih giat;
- Alat-alat produksi akan dipergunakan secara intensif;
- Produktivitas semakin meningkat.

Kelemahan dalam sistem ini yakni:

- Pekerja/buruh kurang menjaga kesehatan dan keselamatannya;
- Pekerja/buruh bekerja secara berlebih-lebihan;
- Kadang-kadang kurang teliti dalam bekerja karena untuk mengejar jumlah potongan;
- Upah tidak tetap, tergantung jumlah potongan yang dihasilkan.

Upah menampung kelemahan dari sistem upah potongan maka diciptakan sistem upah gabungan yaitu gabungan antara upah minimum sehari dengan jumlah dari pekerjaannya sehari.

c. Sistem upah pemufakatan

Sistem upah pemufakatan merupakan suatu sistem pada pemberian upahnya melalui sejumlah upah kepada kelompok tertentu, yang selanjutnya nanti kelompok ini akan dibagikan kepada para pekerja/buruh lainnya.

d. Sistem skala upah berubah

Pada sistem ini jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan harga penjualan hasil produksi di pasaran. Apabila harga naik maka jumlah upah pun akan naik, juga sebaliknya jika harga turun maka upah pun akan turun. Hal itulah mengapa dikatakan upah skala berubah.

e. Sistem upah indeks

Pada sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Upah dalam sistem ini akan baik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan, meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.

f. Sistem pembagian keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapatkan keuntungan diakhir tahun.

g. Sistem *Co-Partnership*

Dalam sistem ini jalan menabung diberi kesempatan menjadi persero dalam perusahaan. Disamping pekerja/buruh menerima upah, ia juga akan menerima pembagian keuntungan sebagai persero perusahaan.

Dalam menetapkan suatu pemberian upah terhadap pekerja/buruh harus disesuaikan dengan hasil kerjanya serta besarnya kebutuhan merupakan suatu hal yang harus sangat diperhatikan oleh setiap pengusaha. Upah itu harus disesuaikan agar dapat menyesuaikan dengan jam kerja dan banyaknya barang yang telah dihasilkan oleh pekerja/buruh tersebut.

Terdapat beberapa teori yang harus diperhatikan sebagai teori dasar dalam menetapkan suatu upah, yakni sebagai berikut (Asyhadie, 2009):

a. Teori upah normal

Dalam teori ini bahwa upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengingkosi segala kebutuhan hidup pekerja/buruh. Terhadap pekerja/buruh bahwa sejumlah uang yang diberikan sebagai upah itu adalah sewajarnya adalah besaran karena memang hanya demikian kemampuan pengusaha.

b. Teori Undang-undang Upah Besi

Dalam teori ini upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh berdasarkan teori upah normal diatas hanya memenangkan pengusaha. Karena jika teori yang digunakan, akan mempermudah bagi pengusaha hanya itu saja kemampuannya tanpa berpikir bagaimana dari sulit dan lelahnya pekerja/buruh itu. Untuk itu harus ditentang.

c. Teori dana upah

Dalam teori ini pekerja/buruh tidak perlu menentang seperti yang diterangkan oleh teori Undang-undang upah besi karena upah yang diterimanya sebenarnya berdasarkan pada besar dan kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana jumlah besar maka akan besar pula terhadap upah yang akan diterima pekerja/buruh. Begitu juga sebaliknya, jika dana itu berkurang maka upah yang diterima oleh pekerja/buruh pun akan berkurang.

d. Teori upah etika

Dalam teori ini yang dipermasalahkan bukanlah seberapa besarnya upah yang diterima oleh pekerja/buruh, melainkan sampai berapa jauh upah

tersebut mampu mencukupi masalah segala kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya. Oleh sebab itu, dianjurkan oleh teori ini khusus untuk menunjang kebutuhan hidup pekerja/buruh yang besar tanggungannya disediakan khusus oleh pengusaha atau negara yang disebut dengan dana anak-anak.

Di Indonesia dikenal beberapa sistem pemberian upah, yakni sebagai berikut:

a. Upah menurut waktu

Dalam sistem ini, besarnya upah ditentukan pada lama bekerja seseorang. Satuan waktu dihitung perjam, perhari, perminggu atau perbulan. Misalnya pekerja/buruh bangunan dibayar perhari atau perminggu.

b. Upah menurut satuan hasil

Dalam sistem ini, besarnya upah ditentukan pada jumlah barang yang dihasilkan oleh seseorang. Satuan hasil dihitung per potong barang, per satuan panjang, atau per satuan berat. Misalnya upah pemetik daun teh dihitung per kilogram.

c. Upah borongan

Dalam sistem pembayaran upah ditentukan atas kesepakatan bersama antara pemberi dan penerima pekerjaan. Misalnya upah untuk memperbaiki mobil yang rusak, membangun rumah. Upah dalam sistem ini harus jelas bukan hanya besarnya upah yang disepakati, tetapi juga berapa lama pekerjaan yang ditugaskan kepada penerima borongan harus selesai.

d. Sistem bonus

Sistem bonus adalah pembayaran tambahan diluar upah atau gaji yang ditujukan untuk merangsang (memberi insentif) agar pekerja/buruh dapat menjalankan tugasnya lebih baik dan penuh tanggungjawab, dengan harapan keuntungan lebih tinggi. Semakin tinggi keuntungan yang diperoleh semakin besar bonus yang diberikan kepada pekerja/buruh. Sistem bonus ini terlebih akan terlaksana jika pengusaha memiliki hati yang dermawan.

e. Sistem mitra usaha

Dalam sistem pembayaran upah sebagian diberikan dalam bentuk saham perusahaan, tetapi saham tersebut tidak diberikan kepada perorangan melainkan pada organisasi pekerja di perusahaan tersebut. Demikian hubungan kerja antara pengusaha dan pekeraj/buruh dapat ditingkatkan menjadi hubungan antara perusahaan dan mitra kerja. Misalnya koperasi.

C. Profil Tentang SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan

1. Gambaran Umum Tentang SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan merupakan SPBU Pertamina Pasti Pas yang telah tersertifikasi dapat memberikan pelayanan terbaik untuk memenuhi standar kelas dunia. Kualitas dan kuantitas pada Bahan Bakar Minyak (BBM) yang terjamin, pelayanan yang sangat ramah dan fasilitas yang apik.

Konsumen akan selalu mendapatkan senyuman dan sapaan dari operator SPBU pada saat akan hendak melakukan pengisian bahan bakar minyak atau

BBM. Dengan memastikan kepada pelanggan agar mendapatkan volume yang akurat, operator SPBU akan memberitahukan kepada pelanggan bahwa mesin pompa telah menunjukkan angka 0 (nol) sebelum dimulai pengisian BBM tersebut.

Kualitas dan kuantitas BBM terjamin karena SPBU Pasti Pas menggunakan alat-alat pengukur kualitas dan kuantitas lebih akurat juga menjalankan prosedur monitoring yang lebih ketat. Dalam menjamin ketetapan takaran SPBU melakukan test ketepatan volume secara rutin dengan batas daripada SPBU biasa. Agar menjamin kualitas BBM, SPBU melakukan pengujian lebih banyak dari SPBU biasa, juga dengan batas toleransi yang lebih ketat.

Untuk mendapatkan sertifikasi Pasti Pas, SPBU harus lolos audit kepatuhan standar pelayanan yang ditetapkan oleh Pertamina. Dalam audit ini mencakup standar pelayanan, jaminan kualitas dan kuantitas, kondisi peralatan dan fasilitas, keseleraan format fasilitas dan penawaran produk dan pelayanan tambahan. Setelah mendapatkan sertifikat Pasti Pas, SPBU akan tetap diambil secara rutin. Apabila tidak lolos, SPBU bisa kehilangan predikat sebagai SPBU Pasti Pas (<http://pastipas.pertamina.com/mengenal.asp>). Predikat Pasti Pas terbagi menjadi 3 (tiga) klasifikasi, yakni sebagai berikut:

a. Silver

Predikat yang didapatkan oleh SPBU saat baru lolos audit dari lembaga audit yang ditetapkan oleh Pertamina hal ini dikarenakan terdapat beberapa faktor yang belum dapat terpenuhi untuk mendapatkan sertikat Pasti Pas gold. Diantaranya adalah belum adanya Bahan Bakar Khusus

(BBK) minimal 2 (dua) baik itu Pertamina Plus dan Pertamina atau Pertamina dex, adanya Anjungan Tunai Mandiri (ATM), mini market dan tempat ibadah.

b. Gold

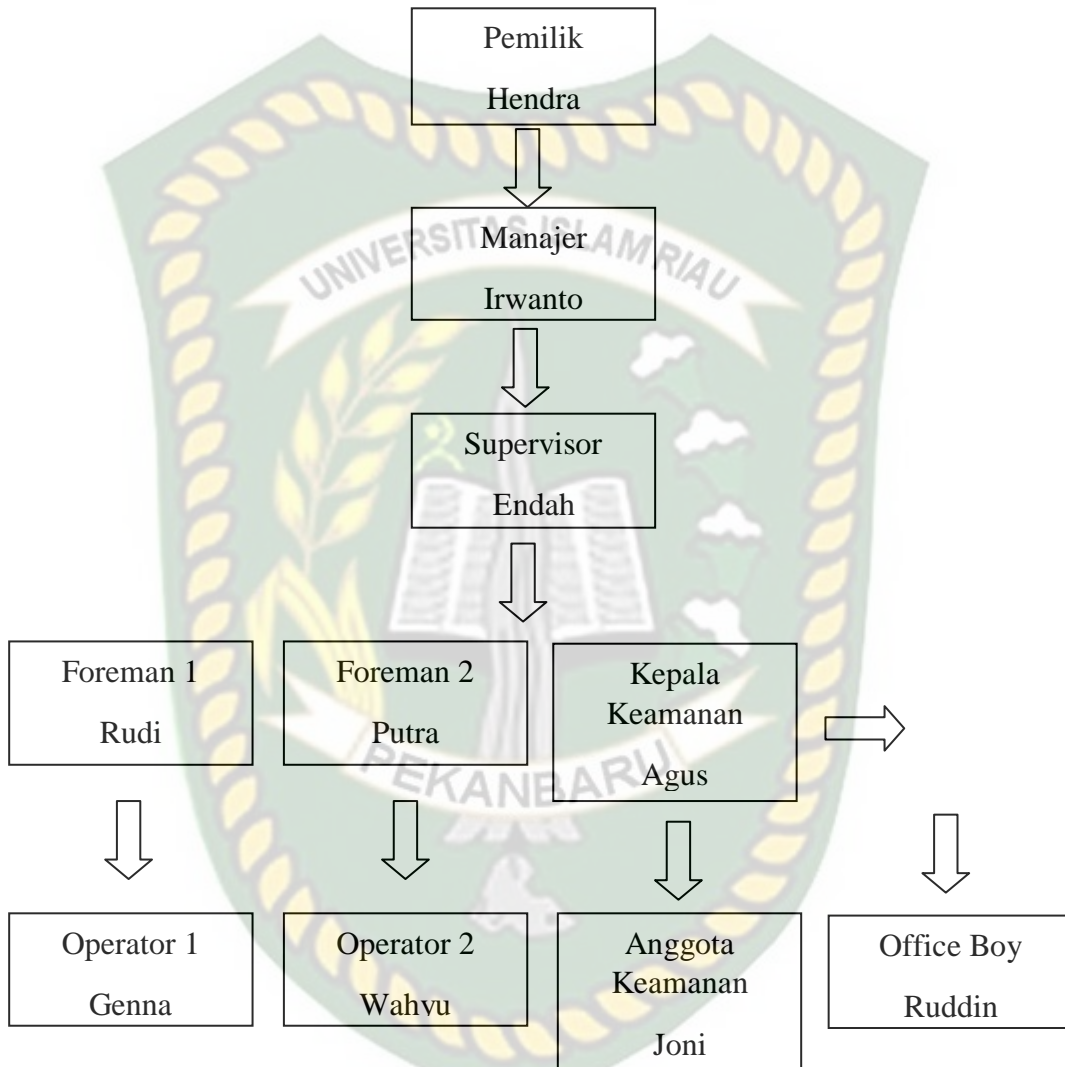
Klasifikasi audit yang didapat oleh SPBU setelah melengkapi kekurangan-kekurangan yang telah disampaikan dalam klasifikasi silver.

c. Diamond

Klasifikasi audit yang didapat oleh SPBU yang dinyatakan SPBU paling lengkap diantaranya, dengan adanya mesin Anjungan Tunai Mandiri (ATM), adanya bengkel mobil atau motor, ada tempat cuci mobil dan motor, tersedianya dua jenis usaha NFR (*Non Fuel Retail*) dengan brand Pertamina (*Bright*), tersedianya bahan bakar gas untuk kendaraan bermotor (LGV) untuk klasifikasi diamond hanya terdapat di Jakarta.

Terdapat kelebihan oleh SPBU yang memiliki sertifikasi Pasti Pas dibandingkan oleh SPBU yang belum bersertifikasi. Misalnya seperti dalam melakukan pembelian *Delivery Order (DO)* SPBU Pertamina yang bersertifikat Pasti Pas lebih murah dibandingkan dengan yang belum memiliki sertifikat. Semua karyawan yang bekerja di SPBU Pasti Pas mendapatkan reward dari manajemen setiap bulan sedangkan yang belum bersertifikat tidak mendapatkan reward, dan dalam berpenampilan karyawan SPBU lebih rapi dengan menggunakan seragam yang telah ditentukan oleh pihak Pertamina.

2. Struktur Organisasi SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan



Uraian dan tanggung jawab dari struktur organisasi di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan.

- a. Pemilik
 - Mengikutsertakan karyawan dalam program pelatihan
 - Merenovasi sesuai dengan standar dormat fisik

- Memberikan hak-hak yang seharusnya diterima oleh karyawan
- b. Manajer
 - Mewakili SPBU didepan Pertamina
 - Melaksanakan manajemen perusahaan
 - Menetapkan keputusan internal SPBU
- c. Supervisor
 - Bertanggungjawab atas kelancaran seluruh kegiatan operasional
 - Monitoring penjualan dan persediaan BBM
- d. Foreman BBM
 - Bertanggungjawab atas kegiatan operasi penjualan BBM
 - Mengkoordinasikan kegiatan shift
- e. Operator
 - Melayani konsumen dalam pengisian BBM, air radioator, dan angin
 - Menjaga kebersihan lingkungan dan alat
- f. Office Boy
 - Membersihkan ruangan kantor
 - Melayani staff manajemen kantor
- g. Kepala Keamanan
 - Mengkoordinir keamanan lingkungan SPBU
 - Mengawasi kinerja anggota keamanan dalam menjaga SPBU
- h. Anggota Keamanan
 - Menjaga keamanan lingkungan di SPBU
 - Mengatur lalu lintas ketika konsumen keluar di SPBU

C. Strategi Usaha

Terdapat beberapa aspek dalam strategi usaha di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan, yakni sebagai berikut:

- a) Pihak Stasiun Pengisian Bakar Umum (SPBU) mendapatkan hasil dari penjualan Bahan Bakar Minyak (BBM) dengan mendistribusikan kepada konsumen sehingga dapat memberikan penghasilan kepada setiap orang yang bekerja pada SPBU tersebut.
- b) Pihak konsumen mendapatkan manfaat dengan menggunakan Bahan Bakar Minyak (BBM), dan konsumen dapat melakukan aktifitas berkendara yang akan saat itu juga.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Sistem Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan

Dalam terpenuhinya hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh diperlukan adanya suatu pembangunan ketenagakerjaan harus diatur pada saat bersamaan dan dapat diwujudkan pada kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Dalam pembangunan ketenagakerjaan memiliki banyak dimensi dan keterkaitan satu sama lain. Keterkaitan itu tidak hanya pada kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja namun juga berkaitan pada kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif antara lain meliputi pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, adanya upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial.

Peraturan perundang-undangan telah ditentukan bentuk-bentuk perlindungan yang diberikan kepada masyarakat atas adanya kesewenang-wenangnya dari pihak yang lain. Pada prinsipnya perlindungan hukum terhadap pihak yang lemah selalu dikaitkan dengan perlindungan terhadap pihak-pihak yang lemah atau dapat dikatakan dengan korban (S, 2017).

Pengertian upah diatur dalam pasal 1 peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan, dinyatakan dari pengertian upah adalah hak tenaga

kerja yang dinyatakan dan diperoleh dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja atau pengusaha kepada tenaga kerja yang dibayarkan dan ditetapkan berdasarkan suatu kesepakatan, perjanjian atau peraturan perundang-undangan, termasuk juga tunjangan bagi tenaga kerja beserta keluarganya atas suatu jasa dan/atau pekerjaan yang telah atau akan dilaksanakan (Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan)

Setiap orang yang bekerja berharap untuk mendapatkan upah sebagai jaminan hidup. Bagi pekerja, upah merupakan suatu motivasi untuk mereka yang giat bekerja sehingga selalu berharap upah yang didapatkan akan selalu mengalami peningkatan. Dalam pasal 1 angka 31 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menerangkan bahwa kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam ataupun diluar hubungan kerja, secara langsung atau tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat (Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Menurut Zaeni Asyhadie, upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh pengusaha dalam menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja diperusahaannya. Upah minimum pada umumnya ditentukan oleh pemerintah dan setiap tahunnya selalu berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum, sebagai berikut (Asyhadie, 2007):

- a. Untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja/buruh sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja;

- b. Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan secara materiil kurang memuaskan;
- c. Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan;
- d. Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan;
- e. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.

Upah merupakan suatu kebutuhan utama bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk itu, segala hal yang berkaitan dengan upah menjadi perhatian khusus dari pemerintah. Seringkali permasalahan upah muncul karena kurang terpenuhinya hak para tenaga kerja seperti hak jaminan keselamatan, hak jaminan kesehatan dan hak upah yang layak oleh pengusaha atau pemberi kerja. Setiap pekerja/buruh harus mendapatkan upah yang layak, dan tentunya pendapatan upah harus bersifat adil dan sesuai dengan waktu dan jenis pekerjaan. Dikarenakan apabila tenaga kerja tidak mendapatkan upah yang sesuai, maka akan mempengaruhi tidak hanya pada pendapatan tetapi juga menurunkan tingkat produktivitas dan tingkat daya beli.

Pada prinsipnya suatu sistem pengupahan harus dapat menjamin kebutuhan hidup layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Upah memiliki prinsip fungsi sosial. Pemberian imbalan terhadap hasil kerja terhadap hasil kerja pekerja/buruh sesuai dengan kemampuan dan jasa yang telah diberikan. Dalam sistem pengupahan juga harus dapat berfungsi sebagai bentuk pemberian insentif yang

mendorong tercapainya peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional (Warjiati, 1998).

Adapun hasil keterangan dari Karyawan SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan tentang pelaksanaan pemberian upah di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan. Dalam penyebaran kuesioner kepada responden yang terdiri dari Karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan, penulis mengajukan pertanyaan:

“Bagaimana pelaksanaan pemberian upah terhadap Karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan?”

Tabel III.1
Pelaksanaan Pemberian Upah Karyawan di SPBU No. 14-283.681
Kabupaten Pelalawan

No	Kuesioner	Jawaban Responden	Persentase
1.	Berjalan Dengan Baik	-	-
2.	Tidak Berjalan Dengan Baik	20	100%
3.	Biasa Saja	-	-
	Jumlah	20 Orang	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2020

Berdasarkan dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan pemberian upah di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan adalah tidak berjalan dengan baik. Hal ini terlihat jelas pada hasil jawaban terhadap responden yang diberikan kepada Karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan

sebanyak 20 orang atau sama dengan 100%. Oleh karena, pemberian upah terhadap Karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan belum dapat dikatakan sesuai dengan tepat waktu oleh pihak perusahaan.

Adapun mengenai pelaksanaan dalam pemberian upah terhadap karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan, penulis juga mengajukan pertanyaan kepada Manajer SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan:

“Bagaimana pelaksanaan sistem pengupahan di SPBU No. 14-283.681 terhadap karyawan operator?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan, menyatakan bahwa pelaksanaan dalam pemberian upah di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan adalah sudah dilaksanakan dengan sesuai peraturan yang ada. Namun tidak semua Karyawan dibayarkan sesuai dengan kesepakatan tersebut, dikarenakan masih seputar permasalahan operasional dana yang belum optimal dan pendapatan kas yang tidak menutupi. Sehingga sering terjadinya keterlambatan dalam pelaksanaan pemberian upah terhadap Karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan (Wawancara Irwanto, Perbandingan Upah dengan Upah Minimum Kabupaten, Selaku Manajer SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan).

Upah merupakan suatu peranan yang penting dan merupakan ciri dalam suatu hubungan kerja. Karena upah ada didalam perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Tujuan utama pekerja/buruh adalah untuk mendapatkan upah, dan adanya pemerintah untuk turut serta dalam menangani masalah pada pengupahan

melalui berbagai kebijakan yang dituangkan didalam peraturan perundang-undang.

Pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, hal ini telah dinyatakan pada pasal 18 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 (Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan). Setiap keterlambatan membayar upah pekerja menurut waktu yang telah ditetapkan, pengusaha wajib memberikan tambahan upah sesuai dengan peraturan pemerintah, yakni (Pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan):

- (1) Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) dikenai denda, dengan ketentuan:
 - a. mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan;
 - b. sesudah hari kedelapan, apabila upah belum dibayarkan, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah dengan ketentuan 1% untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 bulan tidak boleh melebihi 50% dari upah yang seharusnya dibayarkan; dan
 - c. sesudah sebulan, upah masih belum dibayarkan, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dengan ketentuan dalam huruf a dan b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah.

Sistem pengupahan merupakan salah satu aplikasi sistem informasi akuntansi yang terus mengalami proses dalam bentuk batch (bertahap) karena daftar upah yang dibayarkan atau dibuat secara periode yaitu mingguan, dua minggu, atau bulanan. Dan pembayaran upah tersebut diberikan pada waktu yang bersamaan kepada sebagian tenaga kerjanya (Mardi, 2011).

Tujuan diberikannya upah atau imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh yang telah melakukan suatu pekerjaan, yakni sebagai berikut:

- a. Mampu menarik tenaga kerja yang berkualitas baik dan mempertahankan mereka

Kewajiban suatu perusahaan bukan hanya dalam memenuhi kewajiban normatifnya, akan tetapi sekaligus agar tenaga kerja dapat menjadi profesional dan menjadikan perusahaan dapat menarik sehingga pekerja/buruh datang untuk melamar dan berkomitmen penuh pada perusahaan tersebut.

- b. Memotivasi tenaga kerja yang baik untuk berprestasi tinggi

Tenaga kerja yang telah bergabung dalam perusahaan harus memberikan kontribusi yang diharapkan perusahaan setinggi-tingginya sesuai dengan kemampuan mereka. Untuk itu kebijakan dan sistem pengupahan atau imbalan harus ditentukan sedemikian rupa sehingga mampu merangang keinginan untuk giat dalam bekerja.

- c. Mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM)

Perusahaan secara bertahap melakukan pergantian teknologi dan memodernkan proses dan sistem operasionalnya, dan karena itu sumber daya manusia harus ditingkatkan pada standar tertentu. Hal itu mengisyaratkan bahwa perusahaan akan dapat menerapkan konsep organisasi belajar yang akan lebih cepat untuk dicapai dan mendorong untuk dapat mempunyai minat agar terus-menerus untuk belajar.

d. Membantu mengendalikan biaya imbalan tenaga kerja

Dalam sistem ini, pimpinan perusahaan akan mampu memantau peningkatan biaya tenaga kerja, agar dapat seimbang dengan peningkatan produktivitas yang diharapkan.

Dalam menentukan besarnya upah Karyawan SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan mengikuti besaran upah yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Standar upah yang diberikan oleh pihak SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan kepada Karyawan adalah tidak diberikan upah dibawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan upah karyawan dibawah standar dari harga pasaran menurut jenis pekerjaan.

Adapun keterangan dari Karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan tentang berapa lama Karyawan bekerja pada SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan. Penyebaran kuesioner kepada responden yang terdiri dari Karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan, penulis mengajukan pertanyaan:

“Sudah berapa lama Bapak/Ibu bekerja sebagai Karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan?” Jawaban dari responden adalah:

Tabel III.2

Masa Kerja Karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan

No	Kuesioner	Jawaban Responden	Persentase
1.	3 Bulan	-	-
2.	6 Bulan	13	65%
3.	1 Tahun Lebih	7	35%
	Jumlah	20 Orang	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2020

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa sebanyak 13 orang atau 65% responden menjawab telah bekerja di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan sudah 6 bulan, sebanyak 7 orang atau 35% responden menjawab telah bekerja di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan sudah 1 tahun Lebih. Jadi dapat dijelaskan bahwa lama waktu bekerja Karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan didominasi lama waktu yang berbeda-beda.

Adapun mengenai lama masa kerja karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan, penulis juga melakukan wawancara dengan mengajukan pertanyaan kepada Manajer SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan:

“Sudah berapa lama masa kerja terhadap tenaga kerja sebagai Karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan, menyatakan bahwa lama waktu bekerja Karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan adalah ada yang sudah bekerja selama 6 bulan, dan ada pula yang sudah bekerja 1 tahun lebih. Karyawan sebelum diterima bekerja harus lebih dahulu menjalani training atau percobaan selama 1 bulan kerja (Wawancara Irwanto, Masa kerja Karyawan, Selaku Manajer SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan).

Selanjutnya, dalam hubungan kerja di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan untuk pekerja tetap tidak menggunakan peraturan perusahaan dan juga untuk pekerja tidak tetap juga tidak menggunakan perjanjian tertulis seperti kontrak melainkan hanya kontrak lisan (Wawancara Irwanto, Bentuk Perjanjian Kerja Karyawan, Selaku Manager SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan).

Dalam perjanjian kerja salah satunya terdapat mengenai hal tentang waktu kerja yang diberikan kepada pekerja/buruh, dan dasar pemberian upah adalah waktu kerja. Ketentuan waktu kerja tersebut telah diatur dalam pasal 77 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003, yakni:

- c. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- d. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Setiap pekerja yang bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan didalam perjanjian wajib menerima upah yang sesuai dengan ketentuan yang telah

dibuat sesuai dengan ketentuan tersebut, dan harus dapat memenuhi kebutuhan kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh.

Adapun hasil keterangan dari Karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan tentang besaran upah yang diterima oleh pihak SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan kepada. Melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang terdiri dari Karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan, penulis mengajukan pertanyaan:

“Berapakah besaran upah yang diterima oleh pihak karyawan SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan?” Jawaban dari responden adalah:

Tabel III.3
Besaran Upah Yang Diterima Oleh Pihak Karyawan di SPBU No. 14-283.681
Kabupaten Pelalawan

No	Kuesioner	Jawaban Responden	Persentase
1.	<Rp. 1.000.000	-	-
2.	Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000	13	65%
3.	>Rp. 2.000.000	7	35%
	Jumlah	20 Orang	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2020

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan besaran upah yang diterima oleh pihak Karyawan Operator di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan adalah sebanyak 13 orang yang upahnya sekitar Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000

sedangkan 7 orang lagi mendapatkan upah yang diatas Rp. 2.000.000. Hasil ini merupakan hasil dari penyebaran kuesioner terhadap Karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan.

Adapun dari jawaban penyebaran kuesioner tentang besaran upah yang diterima oleh karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan, penulis juga mengajukan pertanyaan kepada Manajer di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan:

“Berapakah besaran upah yang diterima oleh pihak karyawan SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan?”

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan Manager SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan menerangkan bahwa besaran upah yang diterima oleh pihak Karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan terdapat beberapa hal, yakni seperti pendapatan dalam setiap bulannya, kehadiran, dan waktu telah bekerja pada perusahaan tersebut. Apabila karyawan dalam bulan itu dapat memenuhi target atau sesuai dalam persyaratan maka akan diberikan upah pokok dan *reward* (Wawancara Irwanto, Besaran Upah Yang Diterima Karyawan Operator, Selaku Manager SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan).

Dalam peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan, dinyatakan bahwa 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, kesempatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau

akan dilakukan (Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan).

Penghasilan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi setiap pekerja dan juga untuk kebutuhan keluarganya. Kebutuhan itu meliputi seperti makanan dan minuman, sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua yang semuanya itu dipenuhi oleh upah yang diterima oleh setiap pekerja dari perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan harus memberikan upah sesuai dengan suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan mengenai Upah Minimum Kabupaten (UMK) di Kabupaten Pelalawan menyatakan bahwa: “Merujuk Peraturan Gubernur Riau Nomor: Kpts.880/XI/2017 tanggal 20 November 2017 Tentang Upah Minimum Kabupaten Pelalawan Tahun 2018, untuk keseragaman dalam pelaksanaan peraturan Gubernur tersebut, terdapat beberapa hal-hal yang perlu diperhatikan (Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan, Tahun 2018 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota):

1. Upah Minimum Kabupaten Pelalawan Tahun 2018 adalah sebesar Rp. 2.561.250.65,- perbulan, dan bersifat normatif yang wajib dilaksanakan oleh setiap perusahaan;
2. Perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketentuan Upah Minimum Kabupaten Pelalawan Tahun 2018 tidak dibenarkan mengurangi atau menurunkan upah sesuai dengan ketentuan Peraturan

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum;

3. Upah Minimum Kabupaten Pelalawan Tahun 2018 sebagaimana dimaksud pada poin pertama diberlakukannya hanya bagi pekerja/buruh yang memiliki waktu kerja kurang dari 1 (satu) tahun, diatur didalam perjanjian kerja dan atau peraturan perusahaan dan/atau perjanjian kerja bersama;
4. Peraturan Gubernur Nomor: Kpts.880/XI/2017 ini berlaku 1 (satu) tahun, terhitung mulai tanggal 1 Januari 2018.

Pemerintah menentukan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum terdapat beberapa bagian, yakni sebagai berikut (Koesman Irsan, 2016):

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum sektoral ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klafikasi lapangan usaha Indonesia untuk provinsi, kabupaten/kota atau nasional dan tidak boleh lebih dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.

Kehidupan kaum pekerja waktu tertentu semakin terlihat dari rendahnya fasilitas kesehatan dan keamanan kerja. Yang mana dua hal tersebut memberikan pengaruh yang besar dalam penguatan kualitas sumber daya pekerja. Mereka seolah terjebak dalam kehidupan yang dihegemoni oleh kapitalisme. Suasana tidak berdaya para pekerja waktu tertentu membuat mereka menerima kondisi

yang pahit. Hidup dalam serba kekurangan dan memprihatinkan. Alokasi waktu bekerja tidak sebanding dengan jaminan kesehatan, keamanan, pendidikan, masa depan, dan hari tua mereka. Seharusnya perlindungan dan pemenuhan hak atas pekerjaan dan hak dalam bekerja memberikan pengaruh penting dalam upaya pencapaian standar kehidupan layak dan bermartabat (Shalihah, 2017).

Dalam konsep upah minimum bagi pekerja/buruh yang tepat, yaitu dilibatkannya pekerja/buruh yang dapat mewakili serikat pekerja transparansi perusahaan menjadi kunci utama, karena pekerja tahu betul situasi dan kondisi perusahaannya. Perusahaan dianggap dapat menunjukkan laporan keuangannya yang telah diaudit kepada seerikat pekerja dan harus mampu memahami serta menganalisis laporan keuangan dari perusahaan (Wijayanti, 2014).

Pada pasal 97 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa pemerintah dalam hal ini Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota, menetapkan upah minimum berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sedangkan ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak dan perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum dan pengenaan denda terhadap pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaian diatur dengan peraturan pemerintah (Rusli, 2011).

Dalam upah minimum diarahkan kepada pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL), yakni setiap penetapan upah minimum harus dapat disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak

yang besarnya ditetapkan Menteri Tenaga Kerja. Dalam pencapaiannya ini diperlukan dalam beberapa tahapan karena kebutuhan hidup layak sangat ditentukan oleh kemampuan dunia usaha. Terdapat beberapa prinsip yang harus dapat diperhatikan dalam pemberian gaji dan upah yakni sebagai berikut (Moekijat, 1992):

1. Upah itu harus adil

Besar upah yang diberikan kepada pekerja/buruh harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

2. Upah yang diberikan harus layak dan wajar

Upah yang diberikan harus sesuai dengan pemenuhan kebutuhan hidupnya, maksudnya jika biaya hidup minimal pekerja/buruh secara umum perhari Rp. 1500,- maka upah yang diberikan upah yang diberikan harus sama atau lebih dari biaya hidup perharinya.

3. Upah harus dapat memenuhi kebutuhan yang minimal

Upah yang diberikan harus dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya, minimal kebutuhan pokok pekerja/buruh harus dapat terpenuhinya untuk kelangsungan hidupnya.

4. Upah harus dapat mengikat

Besar upah harus disediakan sedemikian upah, hal ini penting untuk menghindari pidahnya pekerja/buruh ke perusahaan lain, karena perusahaan itu memberikan upahnya lebih tinggi, terutama kepada pekerja/buruh penting dan berprestasi. Namun tidak berarti upah

perusahaan diberikan lebih tinggi atau sama dengan perusahaan lain sebab ketertarikan pekerjaan/buruh tidak semata-mata ditentukan oleh upah, meskipun harus diakui bahwa upah sangat besar pengaruhnya.

5. Upah tidak boleh bersifat statis

Upah yang diberikan oleh perusahaan harus ditinjau kembali secara bertahap. Terdapat beberapa faktor setelah diberikannya upah, sebagai berikut:

- a. Perubahan tingkat penduduk;
- b. Perubahan Undang-undang atau Peraturan tentang besaran upah;
- c. Perubahan tingkat gaji dan upah yang diberikan perusahaan lain.

Upah minimum diberikan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak, yakni setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan oleh Menteri. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur didalam Keputusan Menteri.

Termasuk dalam komponen upah ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Ketenagakerjaan, yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Dalam komponen upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, besarnya

upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan).

Berkaitan dengan hal ini maka harus diketahui teori sebagai dasar menetapkan upah. Adapun beberapa teori-teori, yakni sebagai berikut (Husni, 2015):

1. Teori upah alam
 - a. Upah menurut kodrat ialah upah yang cukup untuk pemeliharaan hidup pekerja/buruh dengan keluarganya;
 - b. Dipasar akan terdapat upah menurut harga pasar ialah upah yang terjadi dipasar dan ditentukan oleh permintaan dan penawaran. Upah harga pasar akan berubah disekitar upah menurut kodrat. Oleh ahli-ahli ekonomi modern, upah kodrat dijadikan batas minimum dari upah kerja.

2. Teori Upah Etika

Dalam teori ini yang dipermasalahkan bukanlah seberapa besarnya upah yang diterima oleh pekerja/buruh, melainkan sampai berapa jauh upah tersebut mampu mencukupi masalah segala kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya. Oleh sebab itu, dianjurkan oleh teori ini khusus untuk menunjang kebutuhan hidup pekerja/buruh yang besar tanggungannya disediakan khusus oleh pengusaha atau negara yang disebut dengan dana anak-anak.

3. Teori upah normal

Dalam teori ini bahwa upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengongkosi segala kebutuhan hidup pekerja/buruh. Terhadap pekerja/buruh bahwa sejumlah uang yang diberikan sebagai upah itu adalah sewajarnya adalah besaran karena memang hanya demikian kemampuan pengusaha.

4. Teori Undang-undang Upah Besi

Dalam teori ini upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh berdasarkan teori upah normal diatas hanya memenangkan pengusaha. Karena jika teori yang digunakan, akan mempermudah bagi pengusaha hanya itu saja kemampuannya tanpa berpikir bagaimana dari sulit dan lelahnya pekerja/buruh itu. Untuk itu harus ditentang.

Adapun keterangan dari Karyawan SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan tentang perbandingan upah yang diberikan oleh SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan kepada Karyawan sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Pelalawan, penulis mengajukan pertanyaan:

“Apakah perbandingan upah yang diberikan oleh pihak SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Pelalawan?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan, dinyatakan bahwa Karyawan yang menerima upah dibawah Upah Minimum Kabupaten Pelalawan adalah karyawan yang baru masuk bekerja dan masih dalam masa training atau percobaan. Dan didalam SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan banyak posisi jabatan dalam pekerjaan tersebut.

Namun pihak SPBU juga membenarkan apabila masih ada baik karyawan operator dan karyawan yang berada dalam jabatan lain yang belum menerima sesuai dari upah minimum bagi yang telah lama bekerja. Belum dapat membayar upah kepada seluruh Karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Pelalawan dikarenakan kurangnya pendapatan dalam setiap bulannya, dan kas yang ada di SPBU tidak cukup untuk memberikan upah yang sesuai kepada semua karyawan dengan Upah Minimum Kabupaten (Wawancara Irwanto, Perbandingan Upah dengan Upah Minimum Kabupaten, Selaku Manajer SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan).

Menurut Pasal 90 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa (Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan):

1. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada Pasal 89.
2. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
3. Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dalam Keputusan Menteri.

Pengaturan dalam pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat kerja/buruh tidak dibolehkan lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah dan bertentangan dengan kesepakatan maka hal tersebut adalah batal demi hukum, dan pengusaha diwajibkan untuk memberikan upah pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Wijayanti, 2014).

Pada pasal 17 ayat (1) peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015, dinyatakan bahwa “upah wajib dibayarkan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan”. Dan juga ayat (2) bahwa “pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran upah yang memuat rincian upah yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat upah dibayarkan”.

Adapun tentang cara pembayaran upah yang dilakukan oleh pihak SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan kepada karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan. Penulis juga mengajukan pertanyaan kepada Manajer SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan:

“Bagaimana cara pembayaran upah karyawan oleh pihak SPBU No.4-283.681 Kabupaten Pelalawan?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager SPBU No. 14-283.681 Kabupten Pelalawan, dinyatakan bahwa waktu pembayaran upah oleh pihak SPBU NO. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan kepada Karyawan adalah berdasar pada upah yang memang diberikan sepenuhnya untuk karyawan, akan tetapi ada sebagian upah yang diberikan secara bertahap. Dikarenakan pihak SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan memberikan upah pada Karyawan yang memang melihat waktu sudah lamanya bekerja dan kurangnya pendapatan dalam setiap bulannya dalam perusahaan tersebut. Cara pembayaran upah secara bertahap itu dilakukan dengan 2 kali pembayaran yakni dengan pembayaran pertama dilakukan pada tanggal waktu diberikannya upah, dan pembayaran kedua diberikan upah setelah seminggu dari waktu tanggal yang telah ditetapkan dalam perjanjian atau kesepakatan (Wawancara Irwanto, Cara Pembayaran Upah

Karyawan Operator, Selaku Manager SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan).

Kebijakan dalam perlindungan pengupahan mengatur secara umum bagaimana fungsi upah harus dapat menjamin kelangsungan kebutuhan hidup bagi pekerja/buruh dan keluarganya, sehingga memberikan motivasi terhadap peningkatan produksi dan produktivitas kerja. Pengaturan perlindungan upah diterapkan terhadap sistem pembayaran upah serta keseluruhan berdasarkan prestasi kerja, tidak dipengaruhi oleh tunjangan-tunjangan yang tidak ada hubungannya dengan prestasi kerja (Sutedi, 2009).

Bentuk keterlibatan pemerintah dalam hubungan industrial adalah dalam penetapan tingkat upah. Kebijakan upah minimum ini diartikan sebagai ketetapan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan untuk membayar upah sekurang-kurangnya sama dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) kepada pekerja/buruh yang paling rendah tingkatannya. Upah minimum dapat dikatakan sebagai salah satu instrumen kebijakan pemerintah dalam melindungi kelompok pekerja/buruh disetiap perusahaan agar dapat memperoleh upah serendah-rendahnya sesuai dengan nilai harga kebutuhan hidup layak.

Dalam bidang ketenagakerjaan adanya campur tangan pemerintah untuk dapat mewujudkan suatu tenaga kerja yang adil, karena peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan memberikan hak-hak bagi pekerja/buruh agar mendapatkan kebutuhan yang layak. Campur tangan pemerintah dalam proses pembangunan kehidupan masyarakat dapat ditentukan dengan beberapa hal, sebagai berikut (Sutedi, 2009):

a. Operasi Langsung (*Direct Operation*)

Pemerintah turut aktif dalam melakukan kegiatan yang dimaksudkan, misalnya dalam penciptaan lapangan kerja, pemerintah melaksanakan program padat karya untuk menyediakan lapangan kerja bagi penganggur;

b. Pengendalian Langsung (*Direct Control*)

Langkah pemerintah dalam mewujudkan bentuk penggunaan lisensi, penjahatan, dan lain-lain;

c. Pengendalian Tidak Langsung (*Indirect Control*)

Dilaksanakan melalui peraturan perundang-undangan yang ada, pemerintah dapat menetapkan persyaratan yang harus dipenuhi untuk dapat terlaksananya suatu kegiatan tertentu;

d. Pemengaruh Langsung (*Direct Influence*)

Dilakukan secara persuasif, pendekatan maupun nasehat agar pekerja/buruh bertingkah laku seperti apa yang dikehendaki oleh pemerintah;

e. Pemengaruh Tidak Langsung (*Indirect Influence*)

Bentuk involvement yang paling ringan, tujuannya tetap untuk menggiring pekerja/buruh agar berbuat seperti yang ditetapkan oleh pemerintah.

Dalam penetapan upah minimum, haruslah dipertimbangkan antara pekerja/buruh agar mendapatkan kebutuhan hidup yang layak dan wajar untuk pemenuhan kebutuhan hidupnya. Sebagai dasar pertimbangan penetapan upah minimum yang disebutkan seperti kebutuhan fisik minimum. Adapun yang harus

diperhatikan dalam menghitung upah yang layak sesuai dengan standar upah layak adalah sebagai berikut (Husni, 2015):

- a. Kebutuhan fisik, sebagai kebutuhan untuk menjaga kesehatan ragawi pekerja/buruh agar dapat bekerja dengan seluruh tenaga dan sanggup berkonsentrasi penuh selama dalam bekerja;
- b. Kebutuhan mental, mencakup persoalan bagaimana pekerja/buruh dapat menjaga martabat dirinya ditengah pergaulan sosial;
- c. Kebutuhan berkeluarga, mencakup sekaligus kebutuhan fisik dan mental. Setiap orang butuh pasangan hidup, untuk meneruskan keturunannya. Kebutuhan ini seringkali bersesuaian dengan tuntutan sosial dan spiritual yang berlaku dalam masyarakat.

Jadi, berdasarkan pembahasan yang penulis dapatkan dapat diketahui bahwa pelaksanaan sistem pengupahan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan adalah pelaksanaannya belum berjalan dengan baik. Dalam pelaksanaan pemberian upah yang diberikan kepada karyawan masih dilakukan dengan cara bertahap-tahap. Artinya upah yang dibayarkan dengan cara 2 kali pembayaran, dengan pembayaran pertama dilakukan sesuai dengan tanggal yang telah disepakati untuk menerima upah dan pembayaran kedua diberikan setelah seminggu dari waktu yang telah disepakati antara kedua belah pihak. Hal ini dikarenakan dana operasional yang belum memenuhi pendapatan dalam setiap perbulannya karena pendapatan yang naik dan juga turun atau belum stabil. Serta pemberian upah kepada Karyawan dengan melihat golongan dan lamanya masa pengabdian yang

bekerja di perusahaan tersebut. Penetapan upah karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan belum memenuhi karakteristik jika ditinjau dari makna adil yang transparan.

B. Kendala Terhadap Pelaksanaan Sistem Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan

Dalam peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya didalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Salah satu syarat keberhasilan pembangunan nasional adalah kualitas masyarakat yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas masyarakat tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, dan termasuk apabila masyarakat yang tidak memiliki pekerjaan juga tidak dapat mencapai suatu jaminan karena tidak mendapatkan suatu imbalan jasa untuk dirinya dan juga keluarganya.

Pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam pemberian upah harus langsung menyampaikan akan pentingnya dalam menetapkan standar Upah Minimum Kabupaten Pelalawan terhadap pekerja/buruh. Memberikan pengawasan terhadap pekerja/buruh dalam melakukan pelaksanaan pemberian upah yang dilihat dari perjanjian kerja yang

telah dibuat oleh pihak SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan dan Karyawan agar dapat memberikan posisi yang baik untuk pekerja/buruh.

Dalam mengadakan perjanjian kerja, terdapat dalam 2 (dua) jenis perjanjian kerja yakni perjanjian tertulis (*contract*) dan perjanjian tidak tertulis atau lisan (*consent*). Dalam perjanjian kerja pada dasarnya ditetapkan secara rinci, dan dijelaskan apa yang tertera yang menjadi kewajiban dan hak terhadap para pihak. Dalam melakukan perjanjian kerja antara pihak SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan dan Karyawan Operator yaitu dengan perjanjian tidak tertulis atau lisan (*consent*). Adanya hak dan kewajiban diantara para pihak yang harus dipenuhi dalam ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian tersebut.

Kewajiban dan hak dalam perjanjian kerja digolongkan kedalam 2 (dua) hal, yakni bersifat materiil dan prosedural. Kewajiban dan hak materiil adalah seperti “apa yang dipenuhi dan apa yang diperoleh”, sedangkan hak dan kewajiban prosedural seperti “bagaimana cara memenuhi dan bagaimana pula cara memperoleh”, dalam kepastian hukum pelaksanaan suatu perjanjian ditentukan oleh rincian dan penjelasan kewajiban dan hal secara materiil dan prosedural (Muhammad, 2010).

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yakni dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi seperti makan, minum pendidikan, rumah dan jaminan hari tua. Pembayaran upah memegang peranan penting dalam suatu hubungan kerja. Hal itu tentu sering terlihat oleh masyarakat bagaimana sikap pekerja/buruh saat pengusaha yang tidak

memberikan upah atau selalu mengalami keterlambatan dalam pemberian upah pekerja/buruh.

Adapun ada atau tidaknya kendala dalam pemberian upah Karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan sesuai dengan keterangan responden. Penulis melakukan wawancara dengan Manajer SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan, dengan mengajukan pertanyaan:

“Apakah terdapat kendala dalam pemberian upah yang dilakukan oleh pihak SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan?”

Bahwa terdapat kendala dalam pemberian upah di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan dimana kurangnya pendapatan dalam perhitungan setiap bulannya, sehingga mengakibatkan pihak SPBU tidak mampu membayar upah terhadap semua Karyawan dengan tepat waktu. Hal itu disebabkan karena apabila uang pendapatan dalam setiap bulannya mengalami penurunan maka akan dipastikan pemberian upah tersebut akan terlewat dari tanggal yang telah disepakati, begitu pula apabila uang pendapatan mengalami kenaikan dalam setiap bulannya maka upah yang diterima Karyawan akan diberikan sesuai dengan tanggal yang telah disepakati bersama. Tentunya hal-hal seperti inilah yang mengakibatkan adanya kendala dalam pemberian upah Karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan (Wawancara Irwanto, Kendala Terhadap Pemberian Upah Karyawan, Selaku Manajer SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan).

Terdapat pernyataan yang telah disampaikan berikut dalam kuesioner terhadap pekerja/buruh tentang keterlambatan dalam pembayaran upah di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan.

Adapun hasil dari keterangan dari Karyawan SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan tentang keterlambatan dalam pembayaran upah kepada Karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan. Penyebaran kuesioner kepada responden yang terdiri dari Karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan, penulis mengajukan pertanyaan:

“Menurut Bapak/Ibu, apakah Bapak/Ibu pernah mengalami keterlambatan dalam pembayaran upah yang dilakukan oleh pihak SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan?” Jawaban dari responden adalah:

Tabel III.4

**Keterlambatan Pembayaran Upah Terhadap Karyawan Yang Dilakukan
 Oleh Pihak SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan**

No	Kuesioner	Jumlah Responden	Persentase
1.	Pernah	20	100%
2.	Tidak Pernah	-	-
3.	Tidak Tahu	-	-
	Jumlah	20 Orang	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2020

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap Karyawan yang ada di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan 20 orang atau sama dengan 100% pernah mengalami keterlambatan dalam pembayaran upah kepada karyawannya.

Dalam hal ini terlihat adanya ketidaksamaan dalam ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian kontrak secara lisan tersebut, bilamana juga bertentangan dan ketidaksesuaian dengan ketentuan dalam Peraturan Perundang-undangan.

Adapun dalam keterangan dari pernyataan dalam penyebaran kuesioner tersebut, penulis melakukan wawancara dengan Manajer SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan, dengan mengajukan pertanyaan:

“Menurut Bapak/Ibu, apakah Bapak/Ibu pernah mengalami keterlambatan dalam pembayaran upah yang dilakukan oleh pihak SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan?”

Dalam pernyataan dari wawancara terhadap Manajer SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan menyatakan bahwa setiap Karyawan yang bekerja di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan tersebut pernah mengalami keterlambatan dalam pembayaran upah, hal ini dikarenakan oleh penghasilan dalam pendapatan. Apabila pendapatan mengalami kenaikan dalam bulanannya maka pembayaran upah akan berjalan lancar, namun begitu juga sebaliknya apabila penghasilan mengalami penurunan maka pembayaran upah pun akan mengalami keterlambatan (Wawancara Irwanto, Keterlambatan Dalam Pembayaran Upah, Selaku Manajer SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan).

Dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, dinyatakan bahwa pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pada ayat (2) juga dijelaskan yakni, dalam hal hari tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur

atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran upah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan).

Selanjutnya juga dinyatakan pada Pasal 19 yakni, 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.

Dalam keterangan yang disampaikan oleh Manajer SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan bahwa pembayaran upah dibayarkan melalui Bank. Tempat pembayaran upah yang biasanya dilakukan oleh pihak SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan kepada karyawannya adalah pada Bank BRI KCP Unit Bukit Agung Dengan memberikan bukti pembayaran upah yang memuat rincian upah yang diterima oleh pihak Karyawan pada saat upah akan dibayarkan tersebut (Wawancara Irwanto, Keterlambatan Dalam Pembayaran Upah, Selaku Manajer SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan).

Setiap keterlambatan membayar upah pekerja menurut waktu yang telah ditetapkan, pengusaha wajib memberikan tambahan upah sesuai dengan peraturan pemerintah, yakni (Pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan):

- (1) Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) dikenai denda, dengan ketentuan:
 - a. mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan;
 - b. sesudah hari kedelapan, apabila upah belum dibayarkan, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah dengan

- ketentuan 1% untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 bulan tidak boleh melebihi 50% dari upah yang seharusnya dibayarkan; dan
- c. sesudah sebulan, upah masih belum dibayarkan, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dengan ketentuan dalam huruf a dan b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah.

Untuk mengatasinya perlu dikaji kembali makna hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Pekerja adalah mantra usaha dari majikan sehingga harus diperlakukan secara manusiawi. Batasan perlakuan manusiawi adalah relative. Inti dari hubungan industrial pada prinsipnya adalah mencapai suatu tujuan. Tujuan pekerja untuk bekerja adalah dalam rangka mencapai peningkatan taraf kesejahteraan. Tujuan pengusaha dalam proses produksi adalah mencapai produktifitas yang tinggi dengan harapan akan diperoleh keuntungan yang tinggi. Namun jika upah yang diberikan masih di bawah UMP, hal ini jelas menimbulkan penderitaan terhadap pekerja maupun keluarganya. Pekerja tidak memiliki kesanggupan memenuhi kebutuhan dasarnya. Dampaknya akan semakin sulit bagi pekerja mencapai tujuan hidup sejahtera yang diharapkan, sementara pekerja hidup di bawah standar kelayakan. Akan sangat sulit tercapai tujuan pembangunan nasional yang telah dirumuskan yakni mencapai masyarakat yang adil dan makmur, jika dalam penerapan upah pekerja masih terdapat penyimpangan dari pengusaha (Shalihah, 2016).

Bekerja merupakan suatu kewajiban bagi manusia untuk menyambung kesejahteraan dalam kehidupan sehari-hari, baik untuk menghidupi diri sendiri maupun untuk memberikan nafkah kepada istri serta anak bagi keluarganya. Pada dasarnya pekerja/buruh merupakan seseorang yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang ataupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha.

Pengawasan pada dasarnya diarahkan untuk menghindarkan agar tidak terjadi penyelewengan atau penyimpangan dari apa yang diharapkan, serta membantu terlaksananya kebijakan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dengan kegiatan yang telah tercipta suatu yang berkaitan dengan penentuan atau evaluasi terhadap keberhasilan pelaksanaan kerja dapat dilaksanakan. Dengan demikian pengawasan berfungsi untuk mencegah sekecil dan sedini mungkin terjadinya suatu penyimpangan dalam pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditetapkan dalam suatu regulasi. Tanpa pengawasan proses pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan bisa terjadi penyimpangan atau bertentangan dari prosedur dan ketentuan yang ditetapkan (S, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia, 2017).

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan pada dasarnya mengatur berbagai norma yang mencakup norma pelatihan, norma penempatan, norma kerja dan norma hubungan kerja. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan memiliki banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain meliputi tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan

kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial (Sutedi, 2009).

Pengawasan dalam bidang ketenagakerjaan merupakan hal yang wajib didalam suatu hubungan kerja, dibuktikan dengan adanya kebijakan pemerintah dalam bentuk penerbitan peraturan perundang-undangan dalam bentuk penerbitan perundang-undangan ketenagakerjaan. Demikian pemerintah berkewajiban untuk mengatur hak-hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dengan diterapkan kebijakan oleh pemerintah dianggap agar dapat terciptanya hubungan kerja yang harmonis, sehingga pengusaha usahanya semakin maju dan pekerja/buruh semakin sejahtera.

Peranan pemerintah sangat penting didalam perkembangan ketenagakerjaan. Campur tangan pemerintah atau penguasa dalam hukum ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang adil, karena apabila hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin dapat menguasai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak kepada setiap para pekerja/buruh agar dapat memperoleh hidup yang layak (Husni, 2015).

Adapun hasil keterangan dari Karyawan SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan tentang sosialisasi pemerintah kepada tenaga kerja terhadap aturan-aturan dasar tentang pengupahan ketenagakerjaan. Penyebaran kuesioner kepada

responden yang terdiri dari Karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan, penulis mengajukan pertanyaan:

“Apakah pemerintah pernah mensosialisasikan aturan-aturan dasar tentang pengupahan ketenagakerjaan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan?”

Jawaban dari responden adalah:

Tabel III.5
Sosialisasi Pemerintah Terhadap Karyawan SPBU No. 14-283.681
Kabupaten Pelalawan Tentang Aturan-Aturan Dasar Pengupahan
Ketenagakerjaan

No	Kuesioner	Jawaban Responden	Persentase
1.	Pernah	-	-
2.	Belum Pernah	20	100%
3.	Tidak Tahu	-	-
	Jumlah	20 Orang	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2020

Berdasarkan dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa Karyawan yang bekerja di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan belum pernah mendapatkan sosialisasi dari Pemerintah tentang aturan-aturan dasar pengupahan ketenagakerjaan. Adanya sosialisasi terhadap para tenaga kerja tentunya akan membuat pekerja/buruh tau akan hak-hak dan tanggungjawabnya kepada perusahaan dimana pekerja/buruh bekerja. Dan juga mengetahui kewajiban apa saja yang akan diberikan oleh perusahaan tersebut kepada pekerja/buruh setelah dilakukannya pekerjaan.

Pemerintah harus berbenah diri dengan mengoptimalkan kembali kinerjanya dalam memberikan pengawasan terhadap hubungan kerja dengan melakukan jemput bola untuk melakukan cek dan ricek terhadap laporan dari pengusaha terhadap perjanjian kerja yang berlangsung di perusahaan. Harus mulai menempatkan diri sebagai pengawas yang bersih dan berwibawa dan tidak melakukan kerjasama dengan pengusaha yang imbasnya sangat merugikan kepentingan pekerja. Harus disadari bahwa hubungan pekerja dan pengusaha adalah simbiosis mutualisme. Pekerja tanpa pengusaha menjadi tidak bermakna apa-apa, sebab pekerja menggantungkan mata pencaharian untuk kelangsungan hidupnya dari pengusaha, sementara pengusaha tanpa pekerja juga menjadi sia-sia sebab proses produksi tidak akan pernah terlaksana (Shalihah, 2017).

Dalam hubungan kerja adanya dua pihak yang terikat dengan hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh, hubungannya menjadi tiga pihak (*tripartie*). Pemerintah sebagai pihak yang terkait langsung dalam hubungan kerja diharapkan dapat berperan netral agar memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dan sekaligus juga menjaga proses produksi kesinambungan (Uwiyono, 2014). Adapun terdapat dalam beberapa fungsi dalam hubungan-hubungan tersebut, yakni sebagai berikut:

- a. menyusun atau membuat peraturan atau kebijakan;
- b. mengawasi pelaksanaan peraturan;
- c. memberikan pelayanan;
- d. menyelenggarakan peradilan dan tindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan;

- e. pembinaan hubungan industrial.

Pelayanan pengawasan ketenagakerjaan secara meningkat ditujukan pada penggunaan kebijakan pencegahan. Untuk dapat mewujudkan keharmonisan, maka diperlukan suatu kontrol oleh pemerintah untuk mengawasi kebijakan yang diterapkan. Pengawasan ketenagakerjaan mempunyai peranan yang sangat penting dalam melaksanakan kebijakan dan peraturan nasional ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan diperlukan tidak hanya untuk memastikan bahwa terlaksananya perbaikan ditempat kerja tetapi juga mendorong terjadinya ditempat kerja. Hal ini penting mengingat agar tidak terjadi hal-hal yang dapat merugikan kedua belah pihak baik pengusaha dan pekerja/buruh. Perkembangan pembangunan yang semakin meningkat dalam peranan tenaga kerja diwilayah Kabupaten Pelalawan dan semakin meningkatnya penggunaan teknologi berbagai sektor, kegiatan usaha dapat mengakibatkan semakin tinggi resiko yang dapat mengancam pada keselamatan dan juga kesehatan, termasuk bagi kesejahteraan tenaga kerja sehingga perlu adanya upaya peningkatan perlindungan dalam pemberian upah.

Jadi, yang penulis dapatkan dalam kendala dalam pelaksanaan sistem pengupahan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan ialah adanya keterlambatan dalam pembayaran upah terhadap Karyawan dan kurangnya sosialisasi bagi tenaga kerja tentang aturan dasar mengenai pengupahan ketenagakerjaan. Keterlambatan pembayaran upah yang diberikan kepada karyawan dari tanggal pembayaran yang telah disepakati antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hal ini dikarenakan oleh pendapatan dari dana operasional yang

tidak memenuhi, karena melihat pemasukan dari pendapatan setiap bulannya, apabila mengalami penurunan maka pembayaran upah akan mengalami keterlambatan.

Lemahnya pengawasan oleh pemerintah juga menjadi salah satu keluhan dari pengusaha, pekerja/buruh dan juga diakui oleh instansi yang bersangkutan. Kelemahan instansi yang terjadi secara kuantitas dan kualitas.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang penulis dapati, maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan sistem pengupahan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan dapat dikatakan dalam pelaksanaan pengupahan belum berjalan dengan baik. Dalam pelaksanaan sistem pengupahan tersebut masih dibayarkan upah secara bertahap terhadap sebagian dari karyawan SPBU tersebut.
2. Kendala terhadap pelaksanaan sistem pengupahan berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan adalah adanya keterlambatan dalam pembayaran upah karyawan dan kurangnya sosialisasi oleh pemerintah terhadap tenaga kerja. Terdapat sebagian Karyawan yang mengalami keterlambatan dalam pembayaran upah dari pihak SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan, karena kurangnya pendapatan yang masih mengalami penurunan serta dana operasional yang tidak memadai, namun apabila pendapatan mengalami kenaikan atau cukup maka pembayaran upah akan dibayarkan sesuai dengan tanggal yang disepakati. Dalam pemberian upah juga terdapat adanya Karyawan yang masih menerima upah yang masih dibawah Upah Minimum Kabupaten (UMK).

B. Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan dari hasil kesimpulan tersebut yakni sebagai berikut:

1. Menurut penulis, sebaiknya SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan agar dapat menjaga hubungan lebih baik dalam pekerjaan dengan setiap karyawan dan juga dalam pemberian upah terhadap karyawan. Dan lebih memperhatikan hak-hak bagi tenaga kerja, dan kedepannya pelaksanaan sistem pengupahan terhadap karyawan di SPBU No. 14-283.681 Kabupaten Pelalawan dapat disesuaikan dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK). Agar pekerja/buruh mendapatkan kehidupan yang layak serta kesejahteraan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.
2. Menurut penulis, sebaiknya pemerintah melakukan pengawasan pada perusahaan khususnya yang bergerak di bidang Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU). Agar setiap pengusaha dan pekerja/buruh dapat mengetahui apa-apa saja yang menjadi hak dan kewajiban yang dijalankan sesuai dengan ketentuan yang diberlakukan. Pemerintah dapat membuat suatu peraturan pada setiap pengusaha mengenai perihal tentang pemberian upah terhadap pekerja/buruh serta dapat memberikan suatu jaminan yang layak bagi pekerja/buruh. Agar tidak terjadinya lagi keterlambatan dalam pembayaran upah yang telah disepakati diantara kedua belah pihak.

Daftar Pustaka

A. Buku-buku

- Abdoel Djamali, *Penghantar Hukum Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000.
- Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan ke-4 Edisi Revisi, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung 2014.
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, LaksBang, Yogyakarta, 2016.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Darwin Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-haknya)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994.
- Djumialdji, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008.
- Halili Toha & Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh*, PT. Rineke Cipta, Jakarta, 2007.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2011.
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1999.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1999.
- Jehani & Editus Adisu Libertus, *Hak-hak Pekerja Perempuan*, Agromedia Pustaka, Jakarta, 2006.
- Jimmy Joses Sembiring, *Hak dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Undang-undang Terbaru*, Visimedia, Jakarta, 2016.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*.

- Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Out Sourcing*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016.
- Koesman Irsan & Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta, 2016.
- Komariah, *Hukum Perdata*, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, 2002.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2015.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Mardi, *Sistem Informasi Akuntansi*, PT. Ghalia Indonesia, Bogor, 2011.
- Moekijat, *Administrasi Gaji dan Upah*, Mandar Maju, Bandung, 1992.
- Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2009.
- Sri Warjiati, *Hukum Keselamatan Kerja dan Perlindungan Upah Kerja Wanita*, Tarsito, Bandung, 1998.
- Swasono, Yudo, Sulistyaningsih, *Metode Perencanaan Tenaga Kerja*, BPFE, Yogyakarta, 1983.
- Syafrinaldi, *Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Hukum*, UIR Press, Jakarta, 2017.
- Thamrin S, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau Publishing, Pekanbaru, 2017.
- Toto Asmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta 1995.
- Uwiyono, Aloysius, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Zainal Asikin, *Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial*, Rajawali Pers, Jakarta, 2009.

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Dasar Tahun 1945

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

R. Subekti, Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan, Tahun 2020 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota

C. Jurnal

Fithriatus Shalihah, *Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia, Selat* , Volume. 4 Nomor. 1, Oktober 2016.

Fithriatus Shalihah, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham, UIR Law Review* , 2017.

Lidia Febrianti, *Pelaksanaan Pengupahan Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, jurnal diterbitkan oleh *UIR Law Review*, Volume 01, Nomor 01, April 2017.

Robby Sugara, *Pengupahan Terhadap Para Pekerja Oleh Perusahaan Angkutan Umum Pt. Putra Kembar Iban Di Kabupaten Kapuas Hulu*, 2016.

Suhartoyo, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*, *Administrative Law & Governance Journal*, Volume 2 Issue 2, June 2019.

Thamrin S, Lidia Febrianti & S. Parman, *Pemenuhan Keperluan Hidup Layak Dalam Perspektif Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Basic Salary Concerning For Fulfillment Of Descent Life Needs For Labor In The Perspective Of Government Regulation No 78 2015 Of Republic Indonesia)*, *Asian Journal of Environment, History and Heritage UIR Law Review*, Vol. 3, Issue. 1 June 2019.

Thamrin S, *Analisis hukum terhadap penetapan upah minimum Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 Tentang pengupahan*, *Prosiding Konferensi ke-2 P3HKI*, Oktober 2017.

D. Internet

<http://pastipas.pertamina.com/mengenal.asp>, diakses 3 Maret 2020.