

**PENGARUH UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA CV. LINDA JAYA DI DESA KUBANG
JAYA KECAMATAN SIAK HULU
KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S.1) Ilmu Hukum
Pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau
Pekanbaru*



OLEH :

ROBBY ANGGARA
NPM : 131010091

**FAKULTAS ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020

PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Robby Anggara**
NPM : 131010091
Tempat/Tgl. Lahir : Tanjung Sari, 08 Desember 1994
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Pengaruh Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Linda Jaya di Desa Kubang Jaya Kecamatan siak hulu Kabupaten Kampar

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

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, Januari 2020

Yang Menyatakan,



ROBBY ANGGARA



No. Reg. 430/I/UPM FH UIR 2020

Paper ID. 1316166020 / 27%

Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Robby Anggara

131010091

Dengan Judul :

Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Linda Jaya Di Desa Kubang Jaya

Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar

Telah lolos Similarity sebesar maksimal 30%

Pekanbaru, 26 Juni 2020



Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

Dr. Rosyidi Hamzah S.H., M.H

ABSTRAK

Pada umumnya masalah Ketenagakerjaan pada perusahaan merupakan suatu masalah yang dapat dikatakan sangat kompleks, dimana permasalahan semakin meningkat dengan dinormatifikannya upah dan jaminan sosial. Pada hakikatnya, Produktivitas suatu perusahaan menggambarkan kinerja internal perusahaan itu sendiri, dan mencerminkan berhasil atau tidaknya sistem kerja yang dibangun untuk menghasilkan barang atau jasa yang sebesar-besarnya dengan input berupa material atau sumber daya perusahaan dengan sehemat-hematnya.

CV. Linda jaya merupakan salah satu perusahaan produksi olahan kayu bidang packing pallet untuk didistribusikan kepada perusahaan-perusahaan besar yang merupakan tujuan penelitian utama penulis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pengupahan terhadap karyawan dan pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Linda Jaya di Desa Kubang Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode penelitian hukum empiris dengan cara meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat dalam hal ini CV. Linda Jaya. Penelitian dilaksanakan dengan cara observasi (*observational research*) dengan cara turun langsung ke lapangan untuk mendapatkan informasi dan data yang berkaitan dengan penelitian penulis.

Dalam hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa tingkat upah berbanding terbalik dengan produktivitas kerja karyawan di CV. Linda Jaya, dimana produktivitas kerja karyawan cenderung menurun yang membuat terjadinya keluar masuk karyawan oleh karena pelaksanaan pembayaran upah mengalami keterlambatan (tidak tepat waktu). Jaminan Perlindungan Hukum terhadap peristiwa ini bahwa pasal 18 point c PP No.78 tentang pengupahan menegaskan bahwa perusahaan wajib membayar denda sebesar 5% untuk setiap hari keterlambatan. Mestinya, ini menjadi perhatian dan atensi tersendiri bagi penyelenggara usaha yakni CV. Linda Jaya bahwa pelaksanaan upah tersebut adalah sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan produktivitas usaha itu sendiri.

Kata Kunci : Upah, Perlindungan Hukum, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

In general, the issue of Manpower in companies is a problem that can be said to be very complex, where the problem is increasing with normalization of wages and social security. In essence, the productivity of a company describes the internal performance of the company itself, and reflects the success or failure of the work system that was built to produce goods or services as much as possible with input in the form of material or company resources as sparingly as possible.

CV. Linda Jaya is one of the companies producing processed wood in the field of pallet packing for distribution to large companies which is the main research objective of the author. This study aims to determine how the implementation of wages to employees and the effect of wages on employee productivity at CV. Linda Jaya in Kubang Jaya Village, Siak Hulu District, Kampar Regency.

The research method used is to use empirical legal research methods by examining how law works in the community, in this case CV. Linda Jaya. Research carried out by way of observation (observational research) by way of going straight to the field to get information and data relating to the author's research.

In the results of this study, showed that the level of wages is inversely proportional to employee productivity in the CV. Linda Jaya, where employee work productivity tends to decline which makes the entry and exit of employees because the implementation of wage payments has been delayed (not on time). Guaranteed Legal Protection for this event that article 18 point c PP No.78 regarding wages confirms that companies must pay a fine of 5% for each day of delay. This should be a particular concern and attention for business operators, namely CV. Linda Jaya that the implementation of these wages is very influential on employee work productivity and business productivity itself.

Keywords: Wages, Legal Protection, Work Productivity

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “**PENGARUH UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. LINDA JAYA DI DESA KUBANG JAYA KECAMATAN SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR**”. Penyusunan Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Hukum (Strata Satu/S.1) pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau..

Di dalam penyusunan karya ilmiah ini telah melibatkan berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih penulis dengan tulus dan ikhlas kepada pihak-pihak yang telah terlibat dalam penulisan Skripsi ini. Pihak-pihak yang di maksud antara lain:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH.,M.C.L, selaku Rektor Universitas Islam Riau, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis guna menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau ini;
2. Bapak Dr. Admrial, SH.,MH Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, terimakasih atas waktu yang di berikan kepada penulis untuk menimba ilmu selama masa perkuliahan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;

3. Bapak Prof. Dr. Thamrin S, SH.,M.Hum Selaku Pembimbing I, penulis haturkan banyak terimakasih atas arahan dan bimbingan terhadap penulis di dalam penyusunan Skripsi ini;
4. Ibu Desi Apriani, S.H.,M.H, Selaku Pembimbing II, terimakasih atas bimbingannya yang sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan Skripsi ini;
5. Guru besar beserta Bapak Ibu Dosen yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Program Strata Satu (S1) Ilmu Hukum Universitas Islam Riau.
6. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada seluruh karyawan dan staff tata usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pelayanan semaksimal mungkin kepada penulis selama menimba ilmu di bangku perkuliahan.
7. Kepada para sahabat-sahabatku dan sanak saudara terimakasih atas bantuan baik materil maupun moril yang sangat berarti bagi penulis baik dalam masa pendidikan hingga sampai pada saat penulisan Skripsi ini.
8. Kepada Seluruh Rekan-rekan seperjuangan pada Prodi Ilmu Hukum Strata Satu (S1) Universitas Islam Riau yang tak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu, terimakasih atas dukungan dan motivasinya mulai dari pertama kuliah sampai pada saat penulis tengah melakukan penulisan Skripsi ini.

9. Dan yang termulia Kedua orang tuaku yang telah membesarkan serta memberikan bantuan baik moril maupun materi mulai dari lahir hingga sampai saat sekarang ini.

10. Juga penulis titipkan rasa terimakasih yang tulus dan ikhlas kepada semua pihak yang terkait terutama instansi terhadap instansi pemerintah yang telah memberikan izin rekomendasi untuk melaksanakan riset/prariset penelitian dalam melengkapi penyusunan karya ilmiah ini.

Atas semua bantuan yang telah penulis terima baik moril maupun materil dalam penulisan Skripsi ataupun pada masa perkuliahan, sekali lagi dengan ketulusan yang mendalam penulis ucapkan terimakasih. Semoga bantuan yang telah di berikan kepada penulis akan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT.

Pekanbaru, Januari 2020

Penulis

Robby Anggara

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN	
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	
SK PEMBIMBING I	
SK PEMBIMBING II	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
D. Tinjauan Kepustakaan	9
E. Konsep Operasional	26
F. Metode Penelitian	27
BAB II TINJAUAN UMUM	
A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja Dan Pengupahan	31
B. Tinjauan tentang CV. Linda jaya	40

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan pengupahan terhadap karyawan pada CV. Linda jaya di Desa kubang Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar	52
B. Pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada cv. Linda Jaya di Desa Kubang Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar	62

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	78
B. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA	80
-----------------------------	----

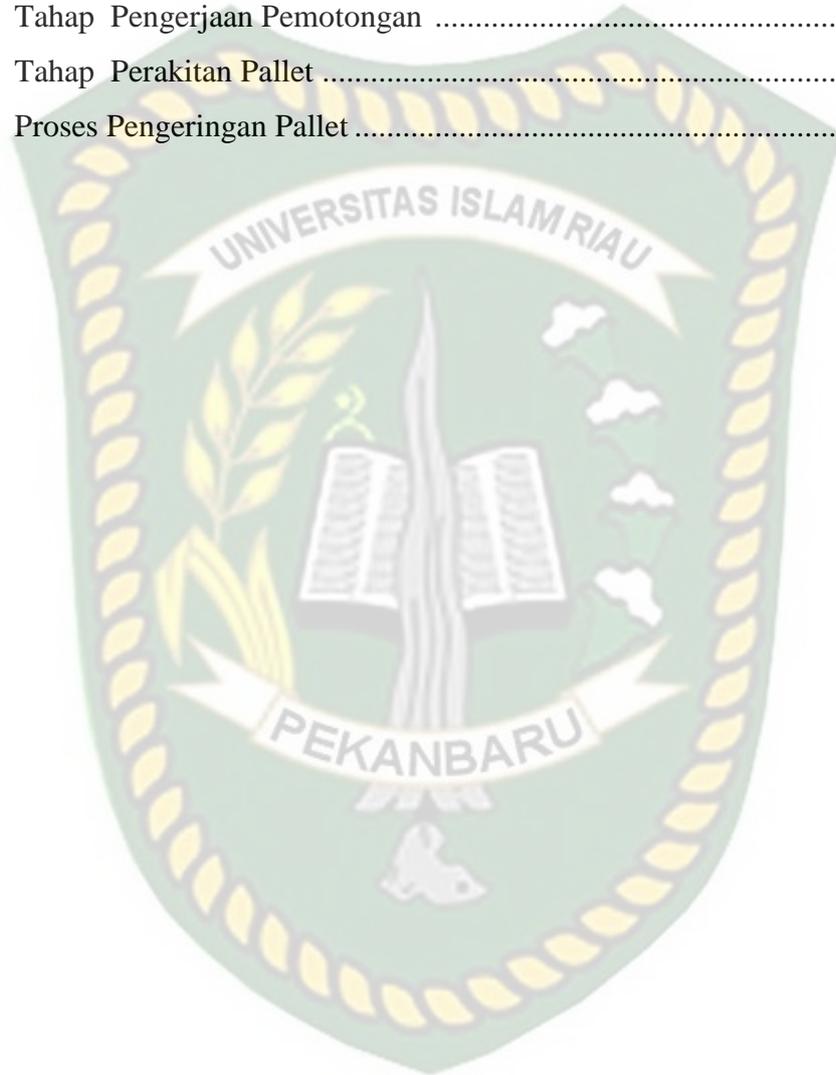
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Daftar Populasi dan Sampel	29
2.1 Nilai upah perakitan (<i>Pallet</i>) berdasarkan jenis kayu olahan Pada CV. Linda Jaya di Desa Kubang Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.....	44
2.2 Jawaban Responden Mengenai Bentuk Perjanjian Kerja pada CV. Linda Jaya	49
3.1 Jawaban Responden Mengenai Cara Pembayaran Upah Pekerja pada CV. Linda Jaya Desa Kubang Jaya Kec. Siak Hulu Kab. Kampar	55
3.2 Jawaban Responden Mengenai Jangka Waktu Pembayaran Upah Pekerja pada CV. Linda Jaya Desa Kubang Jaya Kec. Siak Hulu Kab. Kampar	57
3.3 Jawaban Responden Mengenai Ketepatan Waktu Pembayaran Upah Pekerja pada CV. Linda Jaya Desa Kubang Jaya Kec. Siak Hulu Kab. Kampar	58
3.4 Rata-rata Penghasilan Karyawan CV. Linda Jaya	59
3.5 Jawaban Responden Mengenai Pembayaran Upah Lembur pada CV. Linda Jaya Desa Kubang Jaya Kec. Siak Hulu Kab. Kampar	61
3.6 Jawaban Responden Mengenai Sistem Pembayaran Upah dengan Sistem Borongan pada CV. Linda Jaya	64
3.7 Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja Pekerja dalam Pemenuhan Target Usaha pada CV. Linda Jaya	74

DAFTAR GAMBAR

1. Proses Pembelahan Kayu	42
2. Tahap Pengerjaan Pemotongan	43
3. Tahap Perakitan Pallet	44
4. Proses Pengeringan Pallet	45



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ini dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual.¹

Di saat era globalisasi dimana perkembangan perusahaan sangat tinggi, sehingga menimbulkan persaingan antara perusahaan sejenis yang sangat tinggi. Dimana perusahaan di hadapkan dengan adanya masalah produktivitas yang tinggi, sehingga harus dapat memenuhi permintaan konsumennya. Hal ini terkendala dengan adanya sumber daya manusia, maka sekarang tenaga kerja sangat berperan penting dalam mewujudkan suatu tujuan perusahaan. Dalam mencapai suatu tujuan perusahaan ini di pengaruhi oleh para tenaga kerja, dimana tenaga kerja yang dimaksud merupakan penggerak utama yang paling penting dalam pengelolaan perusahaan, dan dalam upaya untuk mengembangkan tenaga kerja yang mampu untuk bersaing di era goblaisasi.² Dan ini sangat berhubungan

¹ Thamrin S, *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*, (Alaf Riau, Pekanbaru, 2018) Hal.11

² Indriyo Gitosudarmo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Ghalia Indonesia, Jakarta, 1998,) hlm. 32

erat dalam mencapai suatu tujuan, maka di perlukan tenaga kerja yang profesional dan mempunyai semangat tinggi, agar dapat tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran sejauh mana tenaga kerja di gunakan dalam proses produksi yang bertujuan untuk mendapkan hasil yang di inginkan. Oleh sebab itu, di perlukan tenaga kerja yang profesional supaya perusahaan dapat melaksanakan produksinya secara maksimal walaupun peralatan modern sudah tersedia.

Menurut Tiffin dan Cormic, faktor yang mempengaruhi produktivitas terbagi menjadi 2 (dua) faktor. Faktor utama ialah faktor dalam individu yaitu umur, tingkat kelelahan dan disiplin kerja. Sedangkan faktor kedua ialah dari luar individu yaitu kondisi fisik, penerangan tempat bekerja, lama istirahat, lama bekerja.³

Upah pada prinsipnya adalah merupakan tujuan utama dari pekerja itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan harus memberi semangat pekerja atau karyawan untuk lebih giat dalam mencapai tujuan perusahaan, maka haruslah perusahaan memperhatikan sistem pengupahan yang baik menurut sistem dan tata cara perusahaan itu sendiri juga menurut ketentuan yang berlaku yang pada prinsipnya adalah terwujudnya keseimbangan hak dan kewajiban baik perusahaan maupun pekerja.

Jika perusahaan lalai atau tidak memperhatikan upah pekerja atau buruh maka muncul masalah yang membuat produktivitas perusahaan menurun seperti mogok kerja, bahkan pekerja atau karyawan keluar dan pindah ke perusahaan lain.

³Sondang P Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003, hlm.93

“Sebagaimana telah diamanatkan dalam pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dalam pemberian upah kita juga perlu memperhatikan prinsip keadilan”

Keadilan bukan berarti semua harus di bagi sama rata namun harus di lihat dari apa yang telah di kerjakan. Semakin banyak yang di kerjakan, Maka semakin banyak pula hasil yang di peroleh. Di dalam pengupahan perlu juga di lihat unsur kelayakan, unsur kelayakan pengupahan ini bisa di bandingkan dengan perusahaan lain, dan bisa juga di lihat dari dari peraturan pemerintah tentang upah minimum⁴

Konsep keadilan dalam hal ini adalah dijadikan sebagai sebuah nilai ideal dalam pembuatan maupun pelaksanaan hukum. Semua orang dalam suatu Negara selalu menginginkan hidup dalam keadilan dan persamaan hak dengan berpedoman pada peri kemanusiaan. Dengan demikian segala aspek kehidupan masyarakat harus ditata dengan seadil mungkin. Undang-undang yang ada adalah sarana penataan semua warga Negara Indonesia, dengan demikian haruslah disusun sedemikian rupa, sehingga dapat memenuhi norma keadilan.⁵

Masalah produktivitas ini selalu ada dalam perusahaan. Oleh karena itu perusahaan di harapkan bisa memberi upah yang tinggi, supaya pekerja atau buruh mampu termotivasi dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Sebab jika produktivitas meningkat ini akan menguntungkan bagi perusahaan dan pekerjanya.

⁴ Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2012). hlm.140.

⁵ Thamrin S, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, (Pekanbaru, Alaf Riau,2017) Hal.49

Mengingat pekerja atau buruh sangat penting di dalam perusahaan maka di haruskan dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebagus apapun rencana yang di buat seorang manager, tanpa adanya kerjasama dengan pekerja atau buruh, mustahil akan dapat mencapai suatu tujuan perusahaan. Dan bila pekerja atau buruh ini mengerjakan pekerjaannya dengan baik maka inilah yang di harapkan oleh perusahaan, sebaliknya jika pekerja atau buruh dalam mengerjakan pekerjaannya dengan tidak baik. Maka perusahaan harus mencari tahu sebab apa yang membuat pekerja atau buruh tidak termotivasi dalam bekerja dengan baik.

Supaya pekerja atau buruh mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam meningkatkan produktivitas perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan upah yang di inginkan pekerja atau buruh. Jika upah pekerja atau buruh di abaikan oleh perusahaan maka akan menimbulkan masalah di dalam perusahaan, seperti pekerja atau buruh malas dalam melaksanakan pekerjaannya, mogok kerja, bahkan pekerja atau buruh bisa pindah ke perusahaan lain yang upahnya lebih bisa memenuhi kehidupannya atau bisa mensejahterkan. Namun sebaliknya jika upah yang di berikan perusahaan sudah bisa mensejahterakan pekerja atau buruh, maka pekerja atau buruh akan termotivasi atau lebih semangat dalam meningkatkan produktivitas kerjanya

Oleh sebab itu produktivitas tenaga kerja sangat di perlukan, karena produktivitas seorang pekerja dapat berkembang melalui pekerjaan yang di kerjakannya. Menurunnya produktivita tenaga kerja bisa saja karena kesalahan dalam penempatan posisi pekerjaannya, dalam menentukan pekerjaan atau posisi

pekerja atau buruh perusahaan harus melihat dari unsur pendidikan dan keterampilannya.

Masalah produktivitas ini selalu ada di perusahaan besar maupun perusahaan yang berskala kecil menengah. Supaya produktivitas dapat meningkat perusahaan harus membayarkan upah yang layak artinya upah tersebut bisa mensejahterakan kehidupan pekerja atau buruh, dan pekerja atau buruh harus meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja. Dengan meningkatnya produktivitas maka akan meningkatkan pula keuntungan perusahaan.

Lebih lanjut tentang hal pengupahan, sesuai dengan “Pasal 88 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. dalam Perjanjian Kerja (PK), peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harus diatur secara jelas mengenai upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena mengerjakan kegiatan lain diluar pekerjaannya, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, serta upah untuk perhitungan pajak penghasilan.⁶Pembayaran upah yang relatif tinggi akan memaksa pengusaha memanfaatkan tenaga kerja yang di sewanya secara ekonomis. Sebab dengan cara demikian majikan dapat memperoleh keuntungandari penggunaan tenaga kerja.

⁶ Much Nurachmad, *Cara menghitung upah pokok, uang lembur, pesangon, dan dana pensiun*, (Jakarta, Transmedia Pustaka, 2009).

Demikian juga sebaliknya para pekerja mendapat imbalan, yang lebih sesuai dengan kebutuhannya, tetapi upah yang tinggi bukan berarti ongkos tenaga kerjanya tinggi, ongkos pekerja per unit produksi tergantung pada produktivitasnya. Semakin tinggi justru ongkos pekerja per unit produksi akan semakin rendah”.⁷

Latar belakang masalah dalam penelitian ini ialah tentang meningkatkannya produktivitas ini menjadi tujuan utama oleh perusahaan. Dan untuk mencapai produktivitas yang tinggi atau yang baik di pengaruhi oleh upah. Maka penulis akan membahas pengaruh upah terhadap produktivitas kerja pekerja atau buruh.

Untuk mencapai tujuan perusahaan di butuhkan pekerja atau buruh yang kemampuan atau kecakapannya sesuai dengan apa yang akan di kerjakannya, supaya dapat melakukan pekerjaan dengan baik, sebab kemampuan yang dimiliki oleh seorang pekerja atau buruh sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pekerja atau buruh.

Dari uraian di atas, maka dalam menyusun skripsi ini penulis tertarik untuk memilih judul : **PENGARUH UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. LINDA JAYA DI DESA KUBANG JAYA KECAMATAN SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR**

⁷ Marwan Asri dan John Suprihanto, *Manajemen Perusahaan Pendekatan Operasional*,(Yogyakarta, BPFE, 1986). hlm.262

B. Rumusan Masalah

Mengingat ruang lingkup perusahaan sangat luas, dan masalah yang timbul di perusahaan juga tidak sedikit, sangat penting untuk dibahas masalah hubungan antara sikap pekerja atau buruh terhadap upah, kepuasan kerja yang merupakan faktor penting dalam perusahaan. Meskipun demikian semua pekerja atau buruh harus menyadari bahwa perusahaan akan dapat berjalan lancar dengan mentaati peraturan dan mempunyai tanggung jawab, begitu pula dengan atasan juga berkewajiban membina dan memberikan bimbingan kepada bawahan agar dapat bekerja sesuai dengan apa yang akan di kerjakan.

Maka berdasarkan latar belakang di atas dapat di simpulkan suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelaksanaan Pengupahan terhadap Karyawan pada CV. Linda Jaya di Desa Kubang Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar ?
2. Bagaimanakah Pengaruh Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Linda Jaya di Desa Kubang Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui bagaimana pelaksanaan pengupahan di CV. Linda Jaya berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.
- b. Mengetahui Pengaruh Upah terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Linda Jaya Desa Kubang Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh bagi beberapa pihak dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti dengan melakukan penelitian ini maka penulis mendapat pengalaman bagaimana menganalisa permasalahan dalam peningkatan produktivitas kerja pekerja atau buruh melalui sistem pengupahan di CV. Linda Jaya di Desa Kubang Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.
- b. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan bahan kajian pustaka terkait dengan masalah pengupahan dan produktivitas kerja, serta dapat menjadi referensi tambahan atau literatur bagi peneliti selanjutnya.
- c. Secara praktis
 - 1) Bagi CV Linda Jaya, di harapkan bisa menjadi saran atau masukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan agar lebih profesional, dan agar dapat memperbaiki kekurangan dan kelemahan perusahaan, serta dapat di jadikan sebagai dasar dalam mengambil keputusan mengenai Hukum Ketenagakerjaan dan peningkatan produktivitas kerja.
 - 2) Bagi pekerja atau buruh, agar bisa bekerja atau melakukan pekerjaan yang telah di berikan oleh perusahaan, agar dapat tercapainya tujuan perusahaan.

d. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini di harapkan mampu memberikan pengembangan ilmu yang baru dan masukan untuk pengembangan Ilmu yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan dan produktivitas kerja itu sendiri.

D. Tinjauan Pustaka

Tinjauan Pustaka dalam kesempatan ini penulis gunakan untuk mengemukakan teori-teori yang bersangkutan dengan permasalahan yang akan di teliiti yang bersumber dari peneliti terdahulu dan bersumber dari kajian pustaka yang berkaitan dengan peningkatkan produktivitas kerja pekerja atau buruh di dalam hal pengupahan di CV. Linda Jaya di Desa Kubang Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

Cara memberikan pengakuan keberadaan pekerja atau buruh yaitu dengan melalui upah. Semakin tinggi upah yang diberikan maka akan semakin tinggi pula produktivitas pekerja atau buruhnya. Bukan hanya faktor upah saja kedisiplinan kerja juga memberikan pengaruh penting bagi perusahaan. kedisiplinan kerja yang tinggi akan menumbuhkan rasa tingginya kepedulian terhadap tujuan yang ingin di capai oleh perusahaan.

Upah merupakan faktor penting dalam kelangsungan hidup perusahaan. Artinya faktor upah ini biasa menjadi pemicu permasalahan dalam perusahaan. Dan bahkan semua permasalahan yang ada di dalam perusahaan, ini adalah gambaran ketidakpuasan terhadap faktor upah. “Sistem pengupahan di berbagai negara termasuk di Indonesia, pada umumnya berada diantara dua ekstrik

tersebut. Landasan sistem pengupahan di Indonesia adalah Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27, ayat (2) dan penjabarannya dalam Hubungan Industrial Pancasila. Hubungan tersebut di dasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945”.

Pendapat menyatakan bahwa hanya pekerja atau buruh yang merupakan sumber nilai ekonomi. Jadi nilai sesuatu barang adalah nilai dari jasa pekerja atau buruh atau dari jumlah waktu kerja yang di pergunakan untuk memproduksi barang tersebut. Dampak pandangan tersebut adalah:

- a) Harga barang berbeda menurut jumlah jasa pekerja atau buruh yang di gunakan untuk seluruh proses produksi barang tersebut.
- b) Jumlah jasa pekerja atau buruh yang di gunakan untuk memproduksi sesuatu jenis barang berjumlah sama. Oleh karena itu, harganya pun di beberapa tempat menjadi sama.
- c) Seluruh pendapatan nasional diciptakan oleh pekerja atau buruh, oleh karena itu hanya pekerja atau buruh yang berhak mendapatkan semua pendapatan nasional tersebut.

Pandangan ini tidak cocok dengan kenyataan. Pertama, walaupun pekerja atau buruh merupakan faktor utama dalam proses produksi, namun faktor modal dan pendukung produksi seperti mesin-mesin ternyata berpengaruh sangat besar.

Kedua, peranan selera konsumsi masyarakat ternyata sangat berpengaruh dalam penentuan harga.

Marx mengatakan bahwa kapitalis selalu berusaha menciptakan barang atau mesin untuk mengurangi penggunaan pekerja atau buruh. Dengan demikian

akan timbul pengangguran besar-besaran. Dengan adanya pengangguran yang sangat besar ini, maka pengusaha dapat menekan upah.

Di dalam buku Much Nurachmad Cara Menghitung Upah Pokok, Uang lembur, Pesangon, & Dana Pensiun, Adam Smith mengatakan bahwa tingkat kesulitan dalam melakukan pekerjaan ini menjadikan perbedaan dalam pembayaran upah, dan selain tingkat kesulitan dalam melakukan pekerjaan ada juga faktor lain yang membedakan dalam pembayaran upah yaitu kinerja pekerja atau buruh, tanggung jawab dari pekerjaan, dan tingkat resiko dari pekerjaan (Belcher and Atchisin, 1987). Dan selain itu, dalam “Undang-Undang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa pengusaha dapat menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi”.⁸

1. Upah

a. Pengertian Upah

Upah ialah hal yang sangat diutamakan dalam suatu perusahaan, dimana besaran upah yang akan di berikan perusahaan kepada pekerja atau buruhnya akan berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Upah yang di maksud ialah balas jasa yang berupa uang yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja atau buruhnya. Pemberian upah ini juga akan menentukan apakah pekerja atau buruh tetap bertahan di perusahaan, dan apakah spirit kerja pekerja atau buruh tetap ada serta mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri yang akhirnya akan memberi keuntungan atau kesejahteraan kepada pekerja atau buruh.

⁸ *Op.cit.* hlm. 35

Beberapa pendefenisian tentang upah ya di atur dalam ketentuan peraturan –perundangan-undangan, yakni sebagai berikut :

1. Menurut “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Di dalam Bab I Pasal1 Angka 30 UUK menjelaskan bahwa Upah adalah hakpekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagaiwujud imbalan dari pemilik usaha (pengusaha) atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh (karyawan) yangtelah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atauperaturan perundang-undangan, termasuk pemberian tunjangan bagi pekerja/buruh dankeluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akandilakukan”.

Dalam “Bab X Bagian Kedua tentang Pengupahan Pasal 88 diatur sebagai berikut :

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk dapat mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi kemanusiaan sebagaimana dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang dapat melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pemberian upahuntuk melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
 - a. Upah dasar (upah minimum)
 - b. Upah Kerja Lembur

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

(4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dandengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi

Selanjutnya, di dalam Pasal 89 ayat (1) upah minimum terdiri atas:

- a. Upah Minimum berdasarkan Wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota;
- b. Upah Minimum berdasarkan sektor di Wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota”.

Berdasarkan “Keputusan Gubernur Riau No Kpts. 1058 / XI / 2018 tanggal 21 November 2018 Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Riau telah ditetapkan. Rata-rata kenaikan UMK hingga tahun 2019 mengikuti formula nasional 8,25% untuk menyesuaikan Kebutuhan Hidup Layak (KHL)”. Dalam “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 88 ayat 1 mengatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang

layak bagi kemanusiaan, dimana maksud dari penghidupan yang layak adalah dimana jumlah pendapatan pekerja atau buruh dari hasil kerjanya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja atau buruh dan keluarganya secara wajar. Berdasarkan hasil wawancara terhadap pihak Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten menerangkan bahwa penetapan Upah Minimum Kab. Kampar yang semula pada tahun 2018 sebesar Rp. 2.146.375 mengalami kenaikan untuk Tahun 2019 sebesar Rp. 2.352.577. Ketentuan ini berlaku untuk setiap perusahaan yang berdiri dan menjalankan kegiatan perusahaannya di wilayah kabupaten Kampar”.

Upah minimum merupakan suatu variable (kebijakan) yang di jalankan pada struktur ekonomi pasar dengan di tetapkannya suatu nilai dasar di lihat nilai keseimbangan. Adapun nilai positif dari penetapan suatu upah minimum ialah untuk menjaga supaya pemberian upah bagi pekerja pemula atau baru yang tidak terampil tidak terlalu rendah dalam pemberian upahnya. Sebaliknya, nilai negatifnya adalah dari sisi ekonomi dapat menghambat laju pekerjaan, dan dari sisi perusahaan bisa membuat ketidakadilan, dan bahkan perusahaan dapat mengurangi dalam penggunaan pekerja atau buruh, dan ini jelas akan berdampak kepada produktivitas perusahaan.

Upah Minimum ini di berlakukan untuk semua perusahaan dengan berbagai Jenis industri di semua skala industri. Pemberian Upah Minimum akan sangat menguntungkan industri pada suatu skala ekonomi tinggi, dan

dapat mematikan usaha – usaha kecil atau usaha rumahan (*home industry*), yaitu bagi perusahaan pemula dengan skala masih kecil yang berjumlah banyak. Penetapan upah minimum di setiap tahunnya menyebabkan terjadinya perselisihan dan menghabiskan dana, serta waktu sangat besar. Pada dasarnya upah minimum, menghambat suatu tujuan yang ingin di capai bagi kelangsungan perusahaan.

Penentuan upa di lakukan dengan perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja, dengan melihat tingkat produktivitas dan kemampuan suatu perusahaan. Dewan Pengupahan Nasional (DEPENAS), Dewan Pengupahan Provinsi (DEPEPROV), dan Dewan Pengupahan Kabupaten atau Dewan Pengupahan Kota (DEPEKAB atau DEPEKO) yang berfungsi sebagai pembuat acuan pengupahan yang akan berlaku serta menetapkan upah minimum sebagai batas pengaman tiap tahun sekali. Hal yang berkaitan dengan upah minimum ialah pemberian upah lembur yang dimuat di dalam “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” tidak ada penjelasan yang jelas, sehingga untuk menerapkan ketentuan upah lembur kembali harus menggunakan ketentuan yang lama yakni “Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 102/MEN/VI/2004 yang mengatur tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam dalam sehari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk untuk setiap 6 (enam) hari kerja di dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan)

jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk setiap 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Yang merupakan Kewajiban dari pada perusahaan yang mempekerjakan karyawannya (pekerja) selama waktu dilaksanakannya kerja lembur yakni sebagai berikut :

- a. Membayarkan upah kerja lembur
- b. Memberikan kesempatan terhadap karyawan untuk beristirahat secukupnya
- c. Memberikan karyawan makanan dan minuman ± 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.

Cara Penghitungan upah lembur didasarkan dalam upah bulanan, sedangkan cara penghitungan upah sejam adalah $1/173$ kali upah sebulan. Cara perhitungan upah kerja lembur, adalah :

- a. Apabila pelaksanaan kerja lembur dilakukan pada hari kerja :
 - 1) Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar sebesar $1 \frac{1}{2}$ (satu setengah) kali upah sejam;
 - 2) untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam;
- b. Apabila pelaksanaan kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan atau di hari libur nasional (resmi) untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka :
 - 1) Penghitungan nilai upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga)

kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh 4 (empat) kali upah sejam;

- 2) Jika hari libur nasional (resmi) jatuh di hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam lembur keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.
- c. Jika pelaksanaan kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4(empat) kali upah sejam”.

G. Reynold, berpendapat tentang pengertian yg di muat di dalam buku Iman Soepomo adalah sebagai berikut :⁹

1. Untuk setiap Perusahaan upah ialah biaya produksi yang harus di buat seminimal mungkin agar harga jual barangnya terlalu tinggi agar keuntungannya menjadi lebih tinggi.
2. Untuk setiap perusahaan dan pekerja atau buruh, upah menjadi objek yang perlu di rundingkan dengan perusahaan agar di sesuaikan dengan apa yang telah di kerjakan oleh pekerja atau buruh.
3. Untuk pekerja atau buruh bahwa jumlah upah atau uang yang di terima harus bisa memenuhi kebutuhannya atau setidaknya bisa menghidupi keluarganya.

⁹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta : Djambatan, 1983) hal 135

Dapat di simpulkan bahwa upah ialah balas jasa yang di berikan perusahaan kepada pekerja atau buruh atas apa yang telah pekerja atau buruh kerjakan. Dasar utama dari pengupahan ialah perjanjian, yang mana pekerja atau buruh menerima besarnya upah yg telah di tetapkan, baik oleh Pemerintah dalam bentuk upah minimum dan di sisi lain di tetapkan oleh perusahaan, dengan membuat perjanjian diman perjanjian lebih memihak ke perusahaan itu sendiri, dimana pekerja atau buruh sebagai pihak yang lemah.

b. Jenis-jenis Upah

Jenis-jenis upah menurut beberapa kepustakaan Hukum Ketenaga kerjaan di bidang hubungan kerja dapat di kemukakan sebagai berikut :

1) Upah Nominal

Upah nominal ialah jumlah uang yang di bayarkan dari perusahaan kepada pekerja atau buruh secara tunai dengan syarat pekerja atau buruh telah menyelesaikan pekerjaannya, pekerjaan yang telah di tentukan oleh perusahaan .¹⁰

2) Upah Nyata (*Riil Wages*)

Upah nyata ialah uang yang harus di terima oleh pekerja atau buruh. Dan upah nyata ini ditentukan dari daya beli upah yang akan terdiri dari:

- a) besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima.
- b) besar atau kecilnya biaya hidup yang di butuhkan

¹⁰ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007) hal 70

3) Upah Hidup

Upah hidup, yaitu upah yang diterima ini di harapkan mampu atau bisa untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun keluarganya, seperti kebutuhan pokok dan kebutuhan pendidikan bagi keluarganya atau anaknya.

4) Upah Minimum

Upah minimum ialah upah terendah yang akan dijadikan standard, oleh perusahaan untuk menentukan besaran upah yang akan di berikan kepada pekerja atau buruh. Biasanya upah minimum ini di tentukan oleh pemerintah , Dengan melihat rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi atau kota, dan tiap tahunnya bisa berubah-ubah sesuai dengan tujuan di tetapkannya upah minimum ini, yaitu :

- a) untuk mengembangkan arti dan peran penting tenaga kerja sebagai suatu hubungan kerja.
- b) untuk melindungi tenaga kerja dari pengupahan yang sangat rendah bahkan tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya maupun keluarganya.
- c) untuk bisa di terapkanya pemberian upah yang sesuai dengan apa yang telah tenaga kerja kerjakan.
- d) untuk menciptakan ketenangan dalam bekerja.
- e) Untuk menciptakan standard hidup yang normal

5) Upah Wajar

Upah wajar ialah upah yang dinilai cukup wajar oleh perusahaan dalam memberi atau membayara upah kepada pekerja atau buruh

sesuai dengan apa yang telah pekerja atau buruh kerjakan untuk perusahaan. Upah wajar ini selalu berubah-ubah antara upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah :

- a) kondisi perekonomian negara.
- b) nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada.
- c) peraturan perpajakan.
- d) standar hidup para pekerja atau buruh itu sendiri
- e) posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

c. Cara Pembayaran Upah

Cara pembayaran upah di dalam perusahaan. Ada pun cara pembayaran upah sebagai berikut : ¹¹

1) Cara Pembayaran Upah Jangka Waktu

Cara pembayaran upah jangka waktu ialah pembayaran upah di lihat dari pembagian waktu, misalnya harian, mingguan dan bulanan.

2) Cara Pembayaran Upah Potongan

Cara pembayaran upah potongan ialah sebagai pengganti dari cara pembayaran upah jangka waktu jika hasilnya tidak maksimal. cara pembayaran upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat di nilai dari ukuran tertentu, misalnya di ukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.

¹¹ *Ibid.* Hal.72

3) Cara Pembayaran Upah Permufakatan

Cara Pembayaran upah permufakatan ialah suatu pembayaran upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Dan Kelompok ini akan membaginya kepada para anggotanya.

4) Cara Pembayaran Upah Skala Upah Berubah

Cara Pembayaran Skala Upah Berubah ialah upah yang di berikan berhubungan dengan penjualan hasil produksi di pasaran. Kalau harganya naik upahnya pun naik, dan sebaliknya.

5) Cara Pembayaran Upah Indeks.

Cara pembayaran upah indeks ini di atur melalui tinggi rendahnya biaya kebutuhan hidup, meskipun tidak berpengaruh dari upah nyata .

6) Cara Pembayaran Upah Pembagian Keuntungan

Yaitu pemberian bonus pada akhir tahun, di luar dari upah pokok.

2. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Sudut pandang suatu produktivitas dilihat darimanusia yang melepaskan dirinya dari kemiskinan. Suatu produktivitas tumbuh dan timbul seiring adanya perkembangan yang di sebut bahwa industri produktivitas adalah jelmaan yang tidak dapat terpisahkan dari jalannya suatu industri itu sendiri.

Adapun pengertian produktivitas dari pandangan sudomo, antara lain sebagai berikut.¹²

¹² Sudomo dkk, *Manajemen Indonesia* (Jakarta : Pustaka Binawan Pressindo, 1993) hal 72-73

- 1) Suatu Produktivitas ialah suatu rasio keluaran dari hasil dari produksi masukan.
- 2) Produktivitas menurut dewan nasional indonesia, pada dasarnya produktivitas ialah sikap mental atau pandangan kehidupan yakni hari ini harus lebih baik dari hari sebelumnya.
- 3) Produktivitas mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu pekerja atau buruh dan ketrampilan, teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh pekerja atau buruh melalui konsep produktivitas.
- 4) Produktivitas merupakan kekuatan pendorong untuk mewujudkan kualitas hidup, pertumbuhan ekonomi dan kemajuan sosial yang pada dasarnya sasaran pembangunan nasional kita. Dengan perkataan lain produktivitas mendorong pertumbuhan, dan pertumbuhan ialah kemajuan. Untuk suatu negara ukurannya adalah Gross Domestik Bruto sedangkan untuk perorangan diukur dengan input per man hour.

James A.F. Stoner menjelaskan bahwa produktivitas ialah rasio dari keluaran dari masukan. Di lihat dari segi ilmu ekonomi, produktivitas ini ialah bagi hasil antara hasil kegiatan dan biaya untuk untuk terciptanya atau tercapainya suatu tujuan hasil di inginkan.¹³

¹³ James A.F. Stoner, *Manajemen*, (Jakarta : Erlangga, 1986) hal 281

b. Pemasyarakatan dan Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas

1) Keuntungan dari Pemasyarakatan Produktivitas dari Sudut Makro

Sudah diketahui bahwa produktivitas merupakan faktor untuk mamajukan kehidupan dan pertumbuhan ekonomi secara optimal. Kehidupan dan pertumbuhan ekonomi di negara yang ekonominya telah maju ternyata lebih tinggi di bandingkan dengan kehidupan dan pertumbuhan ekonomi di negara yang sedang berkembang.

Manfaat yang dapat diperoleh dalam memasyarakatkan produktivitas adalah sebagai berikut:

a) Meningkatkan produktivitas nasional

Meningkatnya pertumbuhan ekonomi yang baik maka akan terciptanya kesejahteraan masyarakat dengan di tandai standar hidup masyarakat yang lebih baik. Baiknya standar hidup, di lihat dari pendapatan perkapita yang lebih besar, pelayanan sosial menjadi lebih membaik, pendapatan pemerintah dari segi sektor swasta meningkat. Hasilnya di gunakan untuk membangun prasarana seperti di sektor pendidikan, dimana sekarang ini semakin dituntut terutama pada sektor-sektor yang berkaitan dengan infrastruktur dan pengembangan infrastruktur pendidikan, karena pendidikan adalah kunci dari segala peningkatan kualitas hidup. Tingginya pertumbuhan ekonomi diharapkan bisa memicu para investor untuk menanamkan modalnya.

b) Peningkatan produktivitas regional

Di tingkat regional, yaitu Propinsi atau Kota atau Kabupaten berlomba dalam kreatifitas untuk mengembangkan potensi yang di miliki. Di dalam “Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 mengenai otonomi daerah sangat potensial kearah tersebut. Jika salah satu daerah mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi, ini akan menjadi daya tarik tersendiri bagi daerah lainnya”.

c) Peningkatan produktivitas sektoral

Sektoral ialah peningkatan produktivitas mana yang merupakan prioritas utama yg harus di kembangkan dan sektor apa yang menjadi unggulan yang menjadi andalan di daerah tersebut.

Dengan mengetahuinya peningkatan produktivitas di tingkat nasional, regional, dan sektoral bertujuan untuk merumuskan kebijakan pemerintah dalam menyusun pembangunan yang akan datang.

2) Keuntungan pemasyarakatan produktivitas dari sudut mikro

Produktivitas di perusahaan kecil mempunyai manfaat untuk meningkatkan produktivitas di perusahaan. Produktivitas perusahaan tinggi, biaya produktivitas akan turun, dan sebaliknya harga jual satuan lebih murah, berarti daya saing di pasaran menjadi tinggi. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa manfaat pemasyarakatan produtivitas di perusahaan ialah sebagai berikut:

- a) Daya saing perusahaan meningkat karena dapat memproduksi dengan biaya yang lebih rendah namun kualitas produksi lebih tinggi.
 - b) Menunjang kemajuan dan perkembangan perusahaan, karena dengan meningkatnya produktivitas perusahaan otomatis akan memperoleh keuntungan yang bisa dimanfaatkan untuk berinvestasi yg bertujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.
 - c) Menjamin terlaksananya hubungan industrial yang lebih baik, terutama apabila nilai tambah yang diperoleh dari peningkatan produktivitas dan dinikmati secara bersama oleh pengusaha, karyawan atau pegawai, masyarakat dan negara.
 - d) Mewujudkan terciptanya lapangan pekerjaan, dan kesempatan kerja yang lebih besar, yang di sebabkan oleh perluasan perusahaan.
- 3) Keuntungan Pemasarakatan Produktivitas Dari Sudut Individu.
- Memasyarakatkan produktivitas di lihat dari sudut individu yang berpengaruh pada meningkatnya produktivitas individu atau perorangan . keuntungan dari peningkatan tersebut adalah sebagai beriku :
- a) Pada setiap melakukan pekerjaan atau tugas harus mempertimbangkan segala sesuatu yang mungkin akan menimbulkan resiko dan harus mempersiapkan antisipasinya.
 - b) Merencanakan saat sebelum melakukan pekerjaan, dapat dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis.

- c) Dapat menganalisis secara menyeluruh yang berkaitan dengan peluang, kelemahan, kekuatan, dan mempersiapkan antisipasi ketika ada ancaman yang tidak terduga.
- d) Meningkatkan dan memperbaiki kinerjanya, tanpa harus dipaksa oleh keadaan atau diperintah oleh orang lain .
- e) Mencerdaskan pikiran maupun emosional, sehingga terhindar dari tindakan yang dapat merugikan.
- f) Bisa merubah rintangan menjadi peluang untuk menghasilkan keuntungan.

E. Konsep Operasional

Supaya tidak terjadi kesalah pahaman saat memahami maksud judul proposal ini, maka penegasan teori sebagai landasan pemikiran dalam mendukung arah kajian penelitian ini, maka dapat dipaparkan penjelasan teori hukum yang berhubungan langsung pada penelitian ini..

1. Produktivitas

Secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas ialah suatu ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran di ukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.¹⁴

¹⁴ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2009) Hlm. 99.

2. Upah

Upah adalah hak bagi pekerja atau buruh yang di terima dan di nyatakan dalam bentuk uang atas apa yang pekerja atau buruh kerjakan. Upah termasuk tunjangan bagi keluarganya, yang di bayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.

Bahwa Upah merupakan aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Secara psikologi upah dapat menciptakan kepuasan bagi pekerja/buruh. Dilain pihak, yakni pengusaha melihat upah sebagai satu biaya produksi. Sementara, Pemerintah melihat upah disatu pihak yakni untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya keperluan yang layak bagi pekerja /buruh dan keluarganya, meningkatkan produktivitas pekerja/buruh serta daya beli masyarakat.¹⁵

F. Metode Penelitian

Supaya dapat tercapai suatu penelitian yang mempunyai gagasan jelas dalam penelitian ini sehingga terjawab permasalahan-permasalahan pokok dan dapat di pertanggung jawabkan, maka penting adanya suatu metode sebagai pedoman dalam suatu penelitian.

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini, dilihat dari jenisnya, dilakukan dengan cara observasi (*observational research*) dengan cara survei, artinya suatu penelitian yang dilakukan penulis dengan cara turun langsung ke lapangan untuk memperoleh informasi dan data yang berkaitan dengan penelitian penulis. Dilihat dari sifatnya penelitian ini bersifat deskriptif yang memberikan gambaran yang

¹⁵ Thamrin S, *Kumpulan Artikel Ilmiah Bereputasi dan Terindeks*, Taman Karya, Pekanbaru,2019, Hal.59

jelas tentang apa yang sebenarnya terjadi dalam suatu persoalan yang diteliti. Penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai alat pengumpulan data yang pokok.¹⁶

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah hukum Provinsi Riau, tepatnya pada CV. Linda Jaya Desa Kubang Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. Pertimbangan penulis memilih penelitian ini adalah karena adanya ketidakjelasan jalannya pekerjaan yang terdapat dalam perusahaan tersebut sehingga penulis tertarik untuk mendapatkan informasi yang akurat dan mendalam terhadap kebenaran yang sesungguhnya terjadinya pada perusahaan tersebut.

3. Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi dalam penelitian ini, yaitu :

- 1) Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar
- 2) Pihak CV. Linda Jaya Desa Kubang Jaya
- 3) Karyawan CV. Linda Jaya Desa Kubang Jaya sebanyak 46 orang

b) Sampel

Sampel dipilih secara representatif (memenuhi asas keterwakilan) dengan menggunakan metode *Purposive Sampling* (Penarikan Sampel Secara Sengaja) dimana dalam penelitian ini peneliti beranggapan bahwa setiap orang yang dipilih untuk dijadikan sampel dapat

¹⁶ Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Yogyakarta, 1987, hal.3

mewakili untuk memberikan informasi yang diinginkan sesuai dengan permasalahan yang penulis teliti. Untuk lebih jelasnya tentang populasi dan jumlah responden yang dapat dijadikan sampel dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Daftar Populasi dan Responden

No	Responden	Populasi	Sampel	Persentase
1.	Karyawan	46	18	50%
2.	Pimpinan CV. Linda Jaya	1	1	100%
3.	Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar	1	1	100%
Jumlah		48	20	

Sumber data : *Data olahan, 2019*

4. Data dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini dapat dibedakan atas:

a. Data Primer

Penelitian ini diperoleh melalui data primer dengan cara meninjau langsung ke lapangan yaitu pada CV. Linda Jaya Desa Kubang Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar, yaitu data yang diperoleh melalui hasil wawancara yang di peroleh oleh peneliti langsung dari objeknya serta gambaran keadaan objek perusahaan dalam bentuk foto dokumentasi.

b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku- buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, Skripsi, disertasi, dan peraturan perundang-undangan.¹⁷

¹⁷ Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Hukum*, Pustaka Setia, Bandung, 2009. hlm. 57.

c. Data Tersier

Data tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, misalnya dari kamus-kamus, majalah, jurnal-jurnal dan sumber pendukung lainnya yang dapat mendukung kelengkapan data primer maupun sekunder.

5. Teknik Pengumpul Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan adalah melalui teknik wawancara dan angket (kuesioner) yakni teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan kepada subjek atau orang yang di jadikan sebagai responden untuk dijawabnya.

Adapun wawancara dilakukan yakni dengan mengadakan wawancara langsung terhadap responden, dalam hal ini pihak perusahaan (CV.Linda Jaya) dan Perwakilan Instansi Pemerintah yakni Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

Angket atau kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan yang dibagikan kepada responden (pekerja atau buruh) yang di jadikan sampel dalam penelitian ini, yaitu dengan mengajukan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk di isi oleh responden yang telah di tentukan dalam penelitian ini. Responden ialah orang yang mnejawab dari pertanyaan yang di ajukan.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja Dan Pengupahan

1. Pengertian Tenaga Kerja

Membahas tentang ketenagakerjaan, jelas akan ada terjadinya hubungan-hubungan industrial antara perusahaan dan pekerja atau buruh, pengusaha dan pemerintah. Upaya menciptakan hubungan industrial ialah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja atau buruh, pengusaha dan pemerintah, karena ketiga komponen ini mempunyai masing-masing kepentingan. Bagi pekerja atau buruh, perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan untuk dirinya sendiri atau keluarganya. Bagi pengusaha, perusahaan ialah tempat untuk menanamkan modal untuk memperoleh keuntungan yang lebih besar.

Tanggungjawab Negara menjadi salah satu kunci penting di dalam kehidupan bernegara, salah satunya adalah dalam masalah ketenagakerjaan. Amanat pasal 27 ayat (2) menyebutkan “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Bila memperhatikan ketentuan konstitusional tersebut, Negara dalam hal ini pemerintah Republik Indonesia berkewajiban menjamin setiap warga Negara untuk dapat bekerja sesuai dengan minat dan kemampuannya.¹⁸

¹⁸ Thamrin S, *Op.Cit*, hal. 83

Pekerjaan merupakan bagian dari Hak Asasi Manusia, oleh karena itu pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting bagi setiap orang, karena dengan pekerjaan dapat melanjutkan kehidupannya. Dengan pekerjaan manusia akan merasa hidupnya lebih berharga, bukan hanya sekadar dirinya serta keluarganya, tetapi juga untuk lingkungannya. Oleh karena itu, pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada setiap orang yang selalu harus dijunjung tinggi dan dihormati.¹⁹

Bahwa di dalam pasal 39 Undang-Undang No.13 tahun 2003 menyatakan bahwa : “ Pemerintah bertanggungjawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja”. Disamping membuka lapangan pekerjaan, maka Pemerintah diwajibkan melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dengan mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi profesi terkait dan dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.²⁰

Tak dapat dipungkiri bahwa bagi pemerintah pun, perusahaan sangat penting dalam mendukung jalannya roda pemerintahan ini. Baik perusahaan berskala besar ataupun perusahaan berskala kecil ini menjadi kekuatan ekonomi yang dapat menghasilkan barang maupun jasa yang bertujuan untuk memenuhi

¹⁹ Thamrin S, *Op.Cit* (*Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*), hal. 12

²⁰ Thamrin S, *Ibid*, Hal. 84-85

kebutuhan hidup masyarakat, maka dari itu pemerintah bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan serta pemerintah mempunyai peran penting sebagai pelindung, pembimbing, pendamai dan pengayom untuk seluruh pihak baik masyarakat pada umumnya maupun pihak yang bersangkutan dalam hal produksi. Maksud pemerintah sebagai pengayom adalah bahwa pemerintah sebagai media dalam mewujudkan apa yang menjadi tujuan hukum. Dimana, pada hakikatnya hukum berperan sebagai tatanan kaidah dan norma dalam masyarakat yang bertujuan untuk memberikan petunjuk bagi setiap orang untuk perbuatan hukum dalam masyarakat dan membatasi perbuatan-perbuatan yang mana yang harus dijalankan dan perbuatan-perbuatan yang mana pula yang harus di hindarkan.²¹

Namun, pada kenyataannya bahwa ternyata tujuan hukum itu sendiri belum dijadikan acuan bagi setiap warga negara, pemangku kepentingan (*stakeholder*) dan bahkan sering terabaikan sehingga terjadinya kesenjangan hukum yang ditandai dengan tidak adanya keadilan dan rasa damai. Padahal, Prof van Apeldoorn dalam bukunya *inleiding Tot de Studie van Het Nederlandse Recht* mengatakan secara tegas bahwa tujuan hukum ialah mengatur pergaulan hidup manusia secara damai, dimana hukum menghendaki kedamaian.²²

Berdasarkan “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi

²¹ Prof.Dr.CST.Kansil,SH.dkk. *Pengantar Ilmu Hukum Indonesia. Rineka Cipta,2010. Hal. 50.*

²²CST.Kansil,SH.dkk. *Pengantar Ilmu Hukum Indonesia. Rineka Cipta,2010. Hal. 37*

kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Pengertian tenaga kerja dalam “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang- Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan”.²³

Dumairy (1997) berpendapat bahwa yang termasuk atau tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur di dalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut, agar gambaran yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena batas usia tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama. Di Indonesia, batas usia atau umur minimal untuk tenaga kerja yaitu 15 (lima belas) tahun tanpa batas maksimal.

Simanjuntak (1998) mengemukakan pendapatnya bahwa tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan pada sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Dr. Payaman Simanjuntak juga mengutarakan pendapatnya bahwa tenaga kerja memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja atau buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup pekerja atau buruh yang masih terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari

²³ Sendjun H. Manulang. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta. Rhineka Cipta. Hlm. 3

pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dapat di katakan bahwa pekerja atau buruh ialah tenaga kerja yang terikat dengan hubungan kerja.²⁴

Mulyadi (2003) juga berpendapat bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa, jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka harus mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut. Sukirno (2005:6) di lihat dari segi keahlian dan pendidikannya, tenaga kerja dibedakan atas tiga bagian sebagai berikut :

1. Tenaga kerja kasar ialah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau tidak memiliki keahlian pada suatu pekerjaan.
2. Tenaga kerja terampil ialah tenaga kerja yang memiliki keahlian dari pelatihan atau pengalaman kerja.
3. Tenaga kerja terdidik ialah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam suatu bidang ilmu tertentu.

Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, di dalamnya meliputi buruh. Buruh yang dimaksud adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian. Selain itu juga, pengertian tenaga kerja menurut BPS (Badan Pusat Statistik) adalah salah satu modal bagi Bergeraknya roda pembangunan. Jumlah dan komposisi tenaga kerja selalu mengalami perubahan

²⁴ Hardijan Rusli. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta :Ghalia Indonesia. Hlm 12-13

seiring dengan berlangsungnya penambahan penduduk. Ketidakseimbangan antara jumlah angkatan dan lowongan kerja yang tersedia menyebabkan timbulnya masalah-masalah sosial seperti pengangguran dan sebagainya.

2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Hak-hak dan Kewajiban Para Tenaga Kerja Didalam Ruang Lingkup
“Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”

Terdiri Dari :

a. Hak-hak Para Tenaga Kerja

“Pasal 5 Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 6 Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pasal 11 Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Pasal 12 ayat (3) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 18 ayat (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.

Pasal 23 Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi”.

“Pasal 31 Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.

Pasal 67 Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Pasal 78 ayat (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

Pasal 79 ayat (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja.

Pasal 80 Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Pasal 82 Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selam 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 84 Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh.

Pasal 85 ayat (1) Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi”.

“Pasal 86 ayat (1) Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Pasal 88 Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 90 Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

Pasal 99 ayat (1) Setiap pekerja dan keluarganya berHak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 104 ayat (1) Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.

Pasal 137 Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Pasal 156 ayat (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima”.

b. Kewajiban Para Tenaga Kerja

“Pasal 102 ayat (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Pasal 126 ayat (1) Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.

Pasal 136 ayat (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.

Pasal 140 ayat (1) Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat”.

3.Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja

Hak Pemberi Kerja :

- a. Menerima semua hasil kerja buruh.
- b. Buruh harus meneriam semua aturan atau sanksi dari pemberi kerja.
- c. Buruh harus mengikuti tata tertib yang di berlakukan oleh pemberi kerja.

Kewajiban Pemberi Kerja :

- a. Mengijinkan para pekerja untuk menjalankan ibadahnya menurut agama masing-masing.
- b. .tidak boleh memberikan pekerjaan lebih dari 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu, kecuali ada ijin tertentu dari pemerintah.
- c. Tidak ada perbedaan antara upah laki-laki atau perempuan.
- d. Setiap perusahaan yg mempunyai pekerja lebih dari 25 (dua puluh lima) pekerja atau buruh harus membuat peraturan perusahaan.
- e. Di haruskan membayar upah pada saat libur resmi.
- f. Harus memberikan tunjangan hari raya pada pekerja atau buruh yang telah bekerja selama 3 (tiga) bulan atau lebih secara berturut-turut.
- g. Mendaftarkan para pekerja ke JAMSOSTEK .²⁵

B. Tinjauan tentang CV. Linda Jaya

1.1 Tinjauan Berdirinya CV Linda Jaya

CV. Linda Jaya adalah sebuah perusahaan olahan kayu yang berdiri sekitar tahun 2008. CV. Linda Jaya merupakan sebuah perusahaan yang didirikan oleh seorang pengusaha asal Jawa Timur bernama Bapak Karmito. Menurut pengakuan langsung pemilik Perusahaan olahan kayu CV. Linda Jaya adalah bahwa perusahaan olahan kayu tersebut orientasinya memanfaatkan kayu masyarakat

²⁵ Tim Pengkajian Hukum Yang Diketaui : Basani Situmorang, S.H ,MH, LAPORAN PENGKAJIAN HUKUM TENTANG Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan <http://www.bphn.go.id/data/documents/ketenagakerjaan.pdf>, diakses pada tanggal 27 Oktober 2019

yang terdiri dari kayu mahoni, karet, akasia, rambutan, dan kayu masyarakat lainnya. Artinya, bahwa olahan kayu tersebut bukan merupakan olahan kayu yang bersumber dari kayu hutan lindung.

Lebih lanjut, secara teknis olahan kayu tersebut dirakit dalam bentuk pallet, dimana proses pengolahannya dilakukan secara bertahap mulai dari kayu bulat, pengetaman, perakitan, pengovenan (*pengeringan*), pemuatan dan pengiriman. Proses pengolahan ini melibatkan seluruh pekerja dengan masing-masing objek kerja yang melibatkan 26 orang. Menurut data dan informasi yang diperoleh peneliti dari salah satu pekerja pada Perusahaan ini, jumlah tenaga kerja tidak hanya berjumlah 26 orang saja, akan tetapi lebih dari pada itu yang mana ada beberapa orang anak dibawah umur yang terlibat dalam pengolahan ini khususnya pada posisi objek kerja perakitan menjadi sebuah pallet.

Dikarenakan waktu pengolahan kayu tersebut hingga menjadi sebuah pallet membutuhkan waktu yang lama, apalagi jika pasokan kayu yang banyak akan dilaksanakan pengerjaannya sampai malam hari. Dalam hal ini, pengerjaan olahan kayu tersebut dilakukan oleh pekerja – pekerja sampai malam hari. Terlebih untuk objek kerja pengolahan awal (kayu bulat) pengerjaannya bahkan sampai pagi hari (subuh). Hal ini disebabkan oleh target perusahaan tersebut berdasarkan permintaan dari berbagai perusahaan.

Dari data yang diperoleh melalui wawancara langsung dari pemilik perusahaan CV. Linda Jaya, kayu olahan jadi dalam bentuk pallet tersebut kemudian dikirim ke berbagai perusahaan yang diantaranya pada perusahaan RAPP, Indah Kiat, dan lainnya yang belum disebutkan. Lebih lanjut, olahan kayu tersebut telah berlangsung dari mulai berdirinya hingga sekarang.

1.2 Teknis Pelaksanaan Pengerjaan Olahan Kayu pada CV. Linda Jaya di Desa Kubang Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

Melanjutkan penjelasan terkait teknis pengolahan kayu pada CV. Linda Jaya di Desa Kubang Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar sebagaimana telah diuraikan secara ringkas pada uraian terdahulu, maka penulis menguraikan secara sederhana pengerjaannya sebagai berikut.

a. Pembelahan.

Merupakan pengerjaan olahan terhadap kayu bulat yang telah didatangkan dan diangkut oleh beberapa truk. Kayu bulat tersebut dibelah menjadi sebuah papan dimana pengerjaannya melibatkan lima orang pekerja. Pengerjaan ini dilakukan dengan sangat cepat dan membutuhkan kekuatan fisik penuh, karena disamping kayu bulat (balok) yang memiliki diameter yang besar juga memiliki massa yang cukup berat.



Sumber : Doc. Hasil Survei Lapangan pada CV. Linda Jaya Desa Kubang Jaya Siak Hulu Kab. Kampar,2019.

Gambar 1. Proses Pembelahan Kayu (Pengolahan Kayu Tahap Awal /Pembelahan)

b. Pematongan

Selanjutnya, kayu bulat yang telah diolah menjadi papan akan dipotong – potong, yang pengerjaannya dilakukan oleh 4 orang pekerja. Setelah dipotong – potong, kemudian kayu tersebut diketam (dihaluskan) melalui mesin pengetaman yang dilakukan oleh 2 orang.



Sumber : Doc. Hasil Survei Lapangan pada CV. Linda Jaya Desa Kubang Jaya Siak Hulu Kab. Kampar,2019.

Gambar 2. Tahap Pengerjaan Pematongan

c. Perakitan

Perakitan dilakukan oleh 10 orang pekerja. Pengerjaan perakitan dilakukan oleh pekerja harian lepas mulai dari anak berusia 15 tahun sampai usia dewasa. Pallet dirakit sedemikian rupa kemudian disusun pada masing-masing tempat dimana setiap pekerja mengambil tempat. Adapun hitungan upah yang diberikan kepada setiap pengerja perakitan pallet adalah dihitung per satu unit pallet yang telah jadi dengan nilai yang berbeda – beda sesuai dengan jenis kayu olahan.

Tabel 2.1

**Nilai upah perakitan (*Pallet*) berdasarkan jenis kayu olahan
Pada “CV. Linda Jaya di Desa Kubang Jaya Kecamatan Siak Hulu
Kabupaten Kampar”²⁶**

NO	JENIS KAYU OLAHAN	NILAI PER UNIT PALLET
1	Kayu Rengas	1.000,-
2	Kayu Karet	1.000,-
3	Kayu Akasia	1.000,-
4	Mahang	1.500,-

Sumber : Data olahan survey CV. Linda Jaya



Sumber : Doc. Hasil Survei Lapangan pada CV. Linda Jaya Desa Kubang Jaya Siak Hulu Kab. Kampar,2019.

Gambar 3. Tahap Perakitan Pallet

²⁶Hasil wawancara terhadap pemilik usaha CV Linda Jaya

Hasil dari perakitan tersebutlah yang disebut dengan sebuah pallet, yang kemudian akan dilakukan pengeringan (pengovenan) oleh satu orang pekerja pada satu tempat khusus. Perakitan dilakukan oleh pekerja dengan prinsip adanya target masing-masing pekerja. Artinya, bahwa semakin banyak daun (kayu hasil potongan) yang dirakit maka akan semakin banyak hitungan upah yang didapatkan. Pada pengerjaan ini juga membutuhkan waktu yang lama. Terutama bagi yang tidak biasa melakukannya (pekerja baru) akan sangat sulit untuk mencapai target yang maksimal untuk mendapatkan upah sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu, perakitan tersebut bahkan dilakukan sampai tengah malam. Setelah pengeringan tersebut selesai dilakukan, lalu dimuat oleh pada mobil angkutan khusus, dan siap untuk dikirim perusahaan yang dituju.



Sumber : Doc. Hasil Survei Lapangan pada CV. Linda Jaya Desa Kubang Jaya Siak Hulu Kab. Kampar,2019.

Gambar 4 . Proses Pengeringan Pallet

1.3 Analisis Hubungan Hukum dan Perlindungan Terhadap Pekerja Pada CV. LINDA JAYA di Desa Kubang Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar

Hubungan hukum pada hakikatnya merupakan hubungan antar subjek hukum antara satu dengan yang lainnya yang kepadanya melekat sejumlah hak dan kewajiban. Sebagaimana halnya dalam suatu hubungan industrial, hubungan yang dimaksud adalah hubungan antara pemberi kerja (pengusaha) dengan pekerja (buruh). Pada dasarnya, hubungan hukum yang terjalin antara pemberi kerja (pengusaha/majikan) dengan pekerja (buruh) merupakan suatu aturan dari salah satu kebijakan system hukum dalam dunia ketenaga kerjaan. Persoalan hubungan hukum ini pada umumnya sering terabaikan sehingga disaat terjadinya persoalan hubungan industrial antara pengusaha dengan buruh, maka sulit bagi instansi berwenang untuk menentukan hak-hak para pihak. Terutama bagi buruh sendiri, mereka kerap kali berada pada posisi yang selalu lemah dan tak terlindungi haknya karena pada umumnya para buruh tersebut tidak memiliki status hubungan hukum yang jelas dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Lazimnya, sebagaimana diatur dalam “Bab IX Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Hubungan Kerja wajib bagi para pihak yakni pemberi kerja (pengusaha) dan buruh harus memperhatikan hal ini. Dalam bab ini dijelaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja (buruh), dimana perjanjian kerja tersebut dapat dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan). Perjanjian dibuat atas dasar kesepakatan para pihak yakni pengusaha dan buruh, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan

hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Mengenai hubungan kerja antara pekerja dengan CV Linda Jaya adalah bahwa berstatus sebagai pekerja harian lepas. merupakan pekerja yg bekerja secara borongan artinya semakin banyak palet yang di hasilkan oleh pkerja maka semakin banyak pula upah yg akan di terima, dan upah tersebut di bayarkan kepada pekerja seminggu sekali sesuai dengan ketetapan di CV Linda Jaya.

Ketentuan mengenai hubungan kerja antara si pekerja dan si pemberi kerja beserta akibat hukumnya diatur di dalam ”Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) beserta peraturan pelaksanaannya. Di dalam UUK, kita mengenal dua bentuk perjanjian kerja yaitu pertama, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan kedua, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana disebutkan dan diatur di dalam Pasal 56 ayat (1) UUK. Lebih lanjut, menurut Pasal 56 ayat (2) UUK, pelaksanaan PKWT didasarkan pada jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 56 UUK :

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Ketentuan mengenai PKWT diatur di dalam UUK dari Pasal 56 s.d Pasal 59, yang mana di bagian akhir dari Pasal 59 yaitu pada ayat (8) disebutkan bahwa:

Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri. Ketentuan inilah yang kemudian mendasari terbitnya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu KEPMEN No. 100 Tahun 2004”.

”KEPMEN No. 100 Tahun 2004 tersebut merupakan peraturan pelaksanaan dari UUK mengenai PKWT, yang di dalamnya mengatur juga mengenai Perjanjian Kerja Harian Lepas. Dengan demikian, Perjanjian Kerja Harian Lepas menurut KEPMEN ini merupakan bagian dari PKWT (lihat Pasal 10 s.d. Pasal 12 KEPMEN No. 100 Tahun 2004). Namun demikian, Perjanjian Kerja Harian Lepas ini mengecualikan beberapa ketentuan umum PKWT, yang mana dalam Perjanjian Kerja Harian Lepas dimuat beberapa syarat antara lain:²⁷

1. Perjanjian Kerja Harian Lepas dilaksanakan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran;
2. Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;
3. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT”.

²⁷ KEPMEN No. 100 Tahun 2004

Berdasarkan hasil penelitian lapangan bahwa jawaban yang penulis peroleh mengenai bentuk perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan pada CV. Linda Jaya adalah dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 2.2
Tentang Bentuk Perjanjian Kerja
pada CV. Linda Jaya

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1.	Tertulis	0	0%
2	Tidak tertulis	18	100%
	Jumlah	18	100%

Sumber data : Data Olahan Juni Tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas 18 responden atau seluruh responden menjawab bahwa bentuk perjanjian kerja pada CV Linda Jaya adalah tidak tertulis. Sehubungan dengan penjelasan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa status hubungan kerja tidak didasari atas perjanjian kerja. Artinya bahwa CV. Linda Jaya dalam status hubungan industrialnya tidak memiliki hubungan hukum yang jelas sebagaimana mestinya menurut aturan hukum yang berlaku sebagaimana telah dijelaskan dalam “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Bab IX tentang hubungan kerja, yaitu pada pasal 54 ayat (1)”.

“Hal yang menarik dalam hasil wawancara peneliti terhadap pemilik usaha olahan kayu pada CV. Linda Jaya tersebut tidak menjelaskan tentang bagaimana proses masuknya para pekerjanya ditinjau dari perjanjian kerja, atau aturan formal

lainnya sebagaimana diatur dalam “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”. Pemilik CV. Linda Jaya acap kali mengatakan bahwa perusahaannya tersebut bergerak dalam olahan kayu masyarakat yang tidak memanfaatkan kayu dari hutan lindung atau kayu hutan yang dilarang oleh pemerintah untuk diolah. Sementara tentang status hubungan hukum antara CV. Linda Jaya dengan para pekerjanya tidak dijelaskan secara jelas. Ini membuktikan bahwa kesadaran akan pentingnya hukum dalam menjalin sebuah hubungan industrial antara pekerja (buruh) dengan pemberi kerja (pengusaha/majikan). Padahal dengan adanya hubungan hukum akan menjamin hak-hak bagi para pihak yakni hak pekerja (buruh) dan pengusaha (majikan). Memang dalam status hubungan antar pekerja harian lepas dengan majikan tidak memberikan regulasi mengenai tata dan aturan hubungan hukum yang pasti sebagaimana diatur dalam “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”. Karena pada dasarnya hubungan yang terjalin antara pekerja (buruh) dengan majikan (pengusaha) seperti pada CV. Linda Jaya hanya sebatas hubungan kerja dalam batasan kepentingan masing-masing pihak yakni seorang pekerja (buruh) bekerja dengan mengharapkan sejumlah upah dan sebaliknya pengusaha (majikan) mengharapkan keuntungan (*profit*) produksi dari hasil kerja para pekerjanya. Artinya, bahwa hubungan industri yang dijalin tidak berdasarkan ketentuan hukum, tetapi hanya atas dasar kesepakatan kedua belah pihak. Walaupun jika mengutip frasa ‘kesepakatan’ merupakan salah satu unsur subjektif penting dalam sebuah perjanjian sebagaimana diuraikan dalam “pasal 1320 KUHPerdara”, namun untuk persoalan hubungan hukum antara pekerja dengan majikan dalam hal ini tidak hanya dalam lingkup keperdataan. Akan tetapi

mengenai ketenagakerjaan itu sendiri sudah dalam kajian hukum publik. Artinya bahwa dalam melakukan suatu hubungan industrial antara pekerja (buruh) dan pengusaha (majikan) perlu adanya membubuhi ketentuan-ketentuan hukum dalam muatan sebuah perjanjian kerja sekalipun tidak tertulis namun kesadaran akan pentingnya konsekuensi hukum yang diperjanjikan dan mengakui adanya hukum yang mengikat setiap tindakan dalam membangun sebuah hubungan industrial memiliki peran penting dalam menjamin hak-hak dan kewajiban bagi para pihak”.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Pengupahan Terhadap Karyawan pada CV. Linda Jaya di Desa Kubang Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar

1. Cara Pembayaran Upah

Di dalam ketenagakerjaan, masalah pokok yang sering kali menjadi topik perhatian adalah soal pengupahan, dan masalah upah ini sering terjadi di perusahaan besar maupun perusahaan kecil, permasalahan upah inilah yang paling lazim menimbulkan keresahan, terutama pada pihak pekerja atau buruh. Ini di sebabkan karena upah bagi pekerja sering kali menjadi objek penguasaan oleh pihak pengusaha. Padahal seperti dipahami bahwa bagi pekerja atau buruh upah tidak saja menjadi jasa timbal yang wajib di lindungi oleh hukum, akan tetapi lebih mempunyai hubungan keterlibatan pada sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan fisik demi kelangsungan hidup mereka.

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya²⁸. Berdasarkan ketentuan “Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Perwujudan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh”.

²⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Sinar Grafika: Jakarta, 2009), Hlm. 107

Ada beberapa pengertian mengenai upah yang dikemukakan oleh ketentuan peraturan perundangan dan beberapa ahli, antara lain :

Menurut “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Bab I Pasal 1 angka 30 dijelaskan 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, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Dalam “Bab X Bagian Kedua tentang Pengupahan Pasal 88 diatur sebagai berikut :

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagikemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi
 - a. Upahminimum.
 - b. upah kerjalembur.
 - c. upah tidak masuk kerja karenaberhalangan.

- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luarpekerjaannya.
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah.
 - g. denda dan potongan upah.
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
 - i. struktur dan skala pengupahan yang roposional.
 - j. upah untuk pembayaran pesangon,dan
 - k. upah untuk perhitungan pajakpenghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan denganmemperhatikanproduktivitasdanpertumbuhanekonomi.

Sedangkan di dalam Pasal 89 ayat (1) upah minimum terdiri atas:

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

Perihal pembayaran upah pekerja pada umumnya dapat dilakukan berdasarkan hari kerja (HK) atau lebih dikenal dengan harian. Adapula pembayaran dalam bentuk borongan yang pelaksanaan pembayaran upah dibayarkan sesuai hasil kerja. Adapun upah yang dibayarkan sesuai dengan item kerja masing-masing. Demikian juga CV Linda Jaya pembayaran upah dapat dilihat dalam tabel jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 3.1

**Tentang Cara Pembayaran Upah Pekerja
pada CV. Linda Jaya Desa Kubang Jaya Kec. Siak Hulu Kab. Kampar**

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1.	Harian	0	0%
2	Borongan	18	100%
	Jumlah	18	100%

Sumber data : Data Olahan Juni Tahun 2019

Dari jawaban responden di atas sebanyak 18 responden dengan persentase 100% menjawab bahwa pelaksanaan pembayaran upah dilaksanakan secara borongan yakni penghitungan pembayaran upah sesuai hasil kerja setiap pekerja.

2.Cara Pembayaran Upah

Adapun cara pembayaran upah yang di lakukan oleh perusahaan, sebagai berikut:²⁹

1. Cara Pembayaran Upah Jangka Waktu

Cara pembayaran upah jangka waktu ialah pemberian upah menurut pembagian waktu, misalnya harian, mingguan dan bulanan.

2. Cara Pembayaran Upah Potongan

Cara pembayaran upah potongan ialah sebagai pengganti dari cara pembayaran upah jangka waktu jika hailnya tidak maksimal. Cara pembayaran upah ini hanya dapat di berikan jika hasil pekerjaannya dapat di nilai dari ukuran tertentu, misalnya di ukur banyaknya , beratnya dan sebgainya.

²⁹ Zaeni Asyhadie, Op cit hal 72

3. Cara Pembayaran Upah Permufakatan

Cara pembayaran upah permufakatan ialah suatu pembayaran upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada sekelompok tertentu. Dan kelompok ini akan membaginya kepada para anggotanya.

4. Cara Pembayaran Upah Skala Upah Berubah

Cara pembayaran upah skala upah berubah ialah upah yang di berikan berhubungan dengan penjualan hasil produksi di pasaran. Kalau harganya naik upahnya pun naik, dan sebaliknya.

5. Cara Pembayaran Upah Indeks

Cara pembayaran upah indeks ini di atur melalui tinggi rendahnya biaya kebutuhan hidup, meskipun tidak berpengaruh dari upah nayata.

6. Cara Pembayaran Upah Pembagian Keuntungan

Yaitu pemberian bonus pada akhir tahun, di luar dari upah pokok.

Pada prinsipnya dalam berjalannya perusahaan berlaku sistem take and give (memberi dan menerima) antara perusahaan sebagai penyelenggara usaha dan pekerja. Dalam hal ini perusahaan sebagai penyelenggara usaha memberikan pekerjaan kepada setiap orang (buruh) yang nantinya akan mendapatkan keuntungan dari hasil kerja buruh tersebut. Sebaliknya, atas setiap jenis pekerjaan setiap buruh akan memberikan keahliannya sebagai bentuk kewajibannya untuk melaksanakan jalannya usaha bagi perusahaan dengan menerima sejumlah upah sebagai hasil / jasa pekerja (buruh) tersebut.

Tabel 3.2

**Tentang Jangka Waktu Pembayaran Upah Pekerja
pada CV. Linda Jaya Desa Kubang Jaya Kec. Siak Hulu Kab. Kampar**

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1.	Sebulan	0	0%
2	Sekali seminggu	18	100%
	Jumlah	18	100%

Sumber data : Data Olahan Juni Tahun 2019

Berdasarkan tabel responden di atas, dapat disimpulkan bahwa CV. Linda Jaya merupakan usaha bidang jasa pengelolaan kayu pallet yang mempekerjakan sejumlah pekerja dengan membayarkan upah pekerja sekali seminggu seperti terlihat pada tabel.

Cara pembayaran upah dapat didasarkan pada “Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 sebagai berikut:

- a. Bila tempat pembayaran upah tidak ditentukan dalam perjanjian atau peraturan perusahaan, maka pembayaran upah dilakukan di tempat buruh biasanya bekerja, atau di kantor perusahaan.
- b. Jangka waktu pembayaran upah secepat-cepatnya dapat dilakukan seminggu sekali atau selambat-lambatnya sebulan sekali kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu Minggu.
- c. Apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5% (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan.

d. Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayar, maka disamping berkewajiban untuk membayarsebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha diwajibkan pula membayar bunga sebesar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan”.

Mengenai waktu pembayaran upah adalah tergantung daripada penyelenggara usaha itu sendiri. Namun, suatu kepastian bahwa kewajiban perusahaan adalah membayarkan sejumlah upah terhadap setiap pekerja yang sudah menunaikan kewajibannya dan telah menghasilkan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Namun, pada CV. Linda Jaya pembayaran upah sering mengalami keterlambatan (tidak tepat waktu) yang artinya bahwa pembayaran upah tidak terlaksana dengan baik. Hal ini dapat terlihat dalam jawaban responden melalui tabel berikut :

Tabel 3.3
Tentang Ketepatan Waktu Pembayaran Upah Pekerja
pada CV. Linda Jaya Desa Kubang Jaya Kec. Siak Hulu Kab. Kampar

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1.	Tepat Waktu	9	50%
2	Tidak Tepat Waktu	9	50%
	Jumlah	18	100%

Sumber data : Data Olahan Juni Tahun 2019

Dari jawaban responden di atas sebanyak 9 responden atau dengan persentase 50% menjawab bahwa pelaksanaan pembayaran upah tidak terlaksana tepat waktu dan 50% lainnya menjawab pembayaran tepat waktu. Hal ini

menunjukkan bahwa perusahaan mengabaikan hak – hak pekerja yang semestinya ditunaikan tepat pada waktunya.

Disamping keterlambatan pembayaran upah, perusahaan juga sering tidak membayarkan upah secara penuh, sehingga pekerja juga dalam hal ini menjadi kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya, hal demikian mengakibatkan sebagian karyawan keluar masuk perusahaan tersebut. Hal ini terjadi karena ketidakjelasan pembayaran upah yang semestinya dibayar tepat pada waktunya. Pada sisi lain, perusahaan juga justru mengalami deficit produksi usaha yang diakibatkan oleh kurang tercapainya target produksi usaha.

Jika berpedoman pada system pembayaran upah sebagaimana disebutkan dalam point c Peraturan pemerintah tentang pengupahan di atas, maka perusahaan telah tidak tunduk pada peraturan perundangan-undangan yang berlaku, sehingga konsekuensi hukumn sebenarnya adalah bahwa semestinya perusahaan wajib menambah 5 % dari upah yang harus dibayar untuk setiap keterlambatan.

Mengenai besaran rata-rata upah setiap pekerja untuk setiap jenis kerja pada CV Linda Jaya dapat juga dilihat pada tabel rata-rata penghasilan berikut :

Tabel 3.4

Rata-rata Penghasilan Karyawan CV. Linda Jaya

No	Item kerja	Besaran /hitungan	Rata-rata per minggu (Rp)
1	Bongkar muat Kayu	Dalam kubik	1.000.000,-
2	Pembelah	Dalam kubik	1.500.000,-
3	Pemotong Balok & Daun Kayu Rakit	2xper/pallet	1.500.000,-
4	Rakit pallet	Per/pallet	Rp. 700.000,-

Sumber : Data Olahan Juni Tahun 2019

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa untuk setiap item kerja mendapatkan penghasilan (upah) yang berbeda – beda pula. Untuk item kerja bongkar muat kayu yang dihitung dalam kubik menghasilkan upah rata-rata Rp.1.000.000,- per minggu , untuk bagian pembelah menghasilkan upah rata-rata Rp.1.500.000,- , untuk bagian tukang potong balok & daun kayu rakit menghasilkan upah rata-rata Rp.1.500.000,- per minggu, dan bagian rakit pallet menghasilkan upah rata-rata Rp.700.000,- per minggu.

Dari besaran pendapatan upah yang diperoleh oleh karyawan CV. Linda Jaya sebagaimana dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa sebenarnya dilihat dari ukuran upah layak adalah terpenuhi. Apalagi dalam sistem dan cara pembayaran upah berdasarkan capaian hasil /target kerja (borongan) karyawan itu sendiri.

3.Pelaksanaan Upah Lembur

Mengenai pelaksanaan upah lembur adalah suatu kepastian yang harus ditunaikan perusahaan dan merupakan hak bagi setiap pekerja yang melaksanakan lembur. Kerja lembur merupakan waktu kerja tambahan diluar dari waktu kerja pokok.

Adapun jawaban responden tentang pembayaran upah lembur terhadap karyawan pada CV. Linda Jaya dapat dilihat dalam tabel responden sebagai berikut :

Tabel 3.5

Tentang Pembayaran Upah Lembur

pada CV. Linda Jaya Desa Kubang Jaya Kec. Siak Hulu Kab. Kampar

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1.	Ada	0	0%
2	Tidak ada	18	100%
	Jumlah	18	100%

Sumber data : Data Olahan Juni Tahun 2019

Dari tabel di atas, jawaban responden sebanyak 18 dengan persentase 100% menjawab bahwa pembayaran upah lembur tidak ada. Uniknya, lembur terjadi karena pesanan pallet yang harus disorder sementara system pengupahan tetap sesuai dengan hitungan pokok yang berlaku pada perusahaan itu sendiri. Jika berpedoman pada aturan ketenagakerjaan bahwa pada prinsipnya lembur adalah hak bagi pekerja untuk menerima atau menolak lembur.

Berdasarkan “Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, pasal 30” yakni :

Upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf b wajib dibayar oleh Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja atau pada istirahat mingguan atau dipekerjakan pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kewajiban Perusahaan Selama Waktu Lembur Perusahaan yang mempekerjakan buruh/pekerja di luar jam kerja, maka perusahaan wajib :

- Memberi upah kerja lembur;
- Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;

- Memberi makanan dan minuman sekurang-kurang 1400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih. Pemberian makanan dan minuman tidak boleh diganti dengan uang dan cara perhitungannya didasarkan pada upah bulanan, dan cara menghitungnya adalah upah sejam adalah 1/173 kali upah sebulan. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja

B. Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada cv. Linda Jaya di Desa Kubang Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar

1. Pengaruh Upah

Faktor yang sangat penting dalam perusahaan adalah faktor upah, sebab jumlah atau nominal yang di berikan oleh perusahaan kepada pekerja atau buruh sangat berpengaruh besar terhadap kelangsungan jalannya perusahaan. Yang di maksud dengan upah ialah imbalan dari perusahaan kepada pekerja atau buruh yang telah menjalankan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang di berlakukan oleh perusahaan. Dan pembayaran yang di maksud ini adalah untuk menjaga pekerja agar tetap berada di perusahaan dan otomatis akan menguntungkan kedua belah pihak yaitu perusahaan yang memberikan pekerjaan dan pekerja atau buruh yang menerima upah, dengan catatan pekerja atau buruh telah melakukan pekerjaannya sesuai yang di berikan oleh perusahaan, dan perusahaan juga harus membayarkan upah sesuai dengan peraturan perusahaan tersebut.

Pandji Anoraga menyebut bahwa faktor utama yg sangat mempengaruhi produktivitas ialah tingkat upah atau penghasilan yang cukup dilihat dari prestasi kerjanya sebab semakin tinggi prestasi kerjanya maka semakin tinggi pula upah atau imbalan yang akan diterimanya. Dan oleh sebab itu, akan terciptanya semangat dalam bekerja sehingga produktivitas pekerja atau karyawan akan meningkat.³⁰

Upah merupakan komponen penting dalam meningkatkan semangat kerja pekerja atau karyawan. Upah bagi sebagian pekerja merupakan faktor penyemangat dalam mendorong pekerja mencapai tujuannya sehingga pemberian upah yang layak bagi pekerja harus diperhatikan. Upah yang di berikan dengan benar dapat menyebabkan karyawan merasa terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan.

Pemberian upah adalah salah satu masalah yang tidak pernah selesai diperdebatkan oleh pekerja/buruh dan majikan / pengusaha, maupun oleh pemerintah. Begitu juga oleh banyak organisasi manapun apapun bentuk organisasinya, dimana seolah – olah pengupahan merupakan pekerjaan yang pernah tidak pernah habis-habisnya bagi setiap stakeholder, karena masing-masing memiliki kepentingan sesuai dengan kepentingannya masing-masing.

CV. Linda Jaya merupakan salah satu usaha pengelola kayu pallet yang sebenarnya menjadi tujuan kaum pekerja untuk bekerja, yang tidak hanya dalam satu tujuan untuk mendapatkan upah semata sebagai pemenuhan kebutuhan, namun sifat dan metode pembayaran upah yang menjanjikan jumlahnya jika

³⁰ Pandji Anoraga. 2007. Pengantar Bisnis. Jakarta.PT. Rineka Cipta, hal. 241

setiap pekerja dapat melaksanakannya sesuai dengan hasil kerjanya. Sebagaimana diuraikan pada uraian sebelumnya bahwa sistem pembayaran upah dilaksanakan secara borongan. Semakin tinggi jumlah borongan hasil kerja yang dicapai maka semakin tinggi pula besaran upah yang didapat.

Hal ini dapat terlihat dalam tabel jawaban responden terhadap sistem pembayaran upah pada CV. Linda Jaya sebagai berikut :

Tabel 3.6
Tentang Pembayaran Upah dengan Sistem Borongan pada CV. Linda Jaya

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1.	Terima	18	100%
2	Tidak terima	0	0%
	Jumlah	18	100%

Sumber data : Data Olahan Juni Tahun 2019

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa semua pekerja yang bekerja pada CV Linda Jaya menerima sistem pembayaran upah dengan sistem borongan yang diterapkan oleh perusahaan itu sendiri. Hal yang menarik adalah bahwa pekerja justru menginginkan sistem pembayaran yang demikian dikarenakan semakin banyak pencapaian hasil borongan maka semakin besar pula upah yang didapatkan. Karena jika dilihat dalam setiap item kerja bahwa tidak terlalu membutuhkan suatu keahlian khusus atau biasa disebut sertifikasi ahli, sehingga pekerja rata-rata bukan dari kalangan berpendidikan yang cukup, yang artinya adalah bahwa setiap pekerja yang bekerja cukup dengan modal tenaga saja.

Upah merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan, karena upah berpengaruh penting terhadap pekerja atau karyawan. Dan upah yang di berikan perusahaan kepada pekerja atau karyawannya harus seimbang dengan apa yang telah di kerjakan oleh pekerja atau karyawan. Pekerja atau karyawan ini merupakan faktor penting dalam mencapai hasil atau tujuan perusahaan. Imbalan atau balas jasa bagi pekerja atau karyawan ialah pemberian upah, sehingga dapat mnedorog pekerja atau karyawan agar lebih meningkatkan produktivitas pekerja atau karyawan.

Gaji dan Upah dalam pengertiannya, masyarakat menganggap upah dan gaji mempunyai pengertian yang sama. Warren, Carl S (2001:446) berpandangan bahwa pengertian Gaji selalu digunakan dalam pembayaran atas jasa manajerial, administratif, dan jasa-jasa yang sama, dan pembayaran gaji di berikan tiap bulan atau tahun. Sedangkan upah selalu digunakan untuk pembayaran kepada pekerja atau buruh lapangan, baik yang berpendidikan maupun yang tidak berpendidikan. Dan upah selalu diberikan secara mingguan atau per jam.

Bahkan Mulyadi (2001:373) juga mempunyai pengertian tentang gaji dan upah. Gaji (salary) ialah pembayaran upah yang di berikan kepada pekerja atau karyawan yang mempunyai jabatan manager yang upahnya di berikan 1 (satu) bulan sekali. Sedangkan upah (wages) ialah pembayaran upah yang di berikan kepada pkerja atau karyawan di lihat dari banyaknya hasil yang di hasilkan oleh pekerja atau karyawan maupun di lihat dari hari atau jam kerjanya .

Dan dapat di simpulkan bahwa pengertian gaji dan upah itu tidak sama, Gaji di berikan secara tetap kepada karyawan setiap 1 (satu) bulan , sedangkan

upah diberikan kepada pekerja atau karyawan lapangan di lihat dari banyaknya hasil kerja yang dihasilkannya (per jam, per hari atau per produk). Berdasarkan ketentuan “Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, 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 perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Dari berbagai kepentingan yang berbeda tentang pengupahan, maka diperlukan pemahaman sistem serta pengaturan yang tegas, untuk memperoleh kesatuan pengertian dan penafsiran yang sama terutama bagi pekerja/buruh dan Pengusaha.

Asas pengupahan dalam PP No.8 Tahun 1981 dan UU No.13 Tahun 2003, menyebutkan :³¹

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus
- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan perempuan
- c. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
- d. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah lembur

³¹ Thamrin S, *Op.Cit.* Hal.61

- e. Pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur
- f. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum
- g. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan
- h. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
- i. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda
- j. Pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan peraturan tertentu dari upah pekerja/buruh
- k. Dalam hal pengusaha dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya
- l. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui waktu dua tahun sejak timbulnya hak.

“Pasal 89 ayat (3) Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan atau Bupati/Walikota. Upah minimum akan berlaku untuk semua jenis industri dan

semua skala industri, Upah minimum sangat menguntungkan industri dengan skala ekonomi tinggi, dan mematikan home industry, perusahaan pemula dengan skala kecil yang berjumlah banyak”.

Dan dalam penetapan upah minimum setiap tahunnya ini mempengaruhi perusahaan. Dalam penentuan upah ini di perlukan perundingan bipartit yaitu penyelesaian perselisihan anantara hubungan industrial yang di lakukan oleh pihak pekerja atau buruh dengan pihak perusahaan dalam menentukan upah yang akan di berikan kepada pekerja atau buruh. Dewan Pengupahan Nasional (DEPENAS), Dewan Pengupahan Provinsi (DEPEPROV), dan Dewan Pengupahan Kabupaten atau Dewan Pengupahan Kota (DEPEKAB atau DEPEKO) dewan-dewan ini berfungsi sebagai penetapan upah minimum setiap tahunnya” .

Yang berkaitan dengan upah minimum adalah upah kerja lembur di dalam “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menguraikan secara jelas, sehingga untuk ketentuan upah kerja lembur kembali menggunakan ketentuan yang lama yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 102/MEN/VI/2004 yang mengatur tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Adapun waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah”.

2. Jenis-jenis Upah

Jenis-jenis upah dalam beberapa buku tentang hukum ketenagakerjaan khususnya di bidang hubungan kerja Zaeni Asyhadie dapat di bedakan sebagai berikut.³²

a. Upah Nominal

Upah nominal ialah berupa uang yang di bayarkan kepada pekerja atau buruh sesuai dengan apa yang telah di kerjakan oleh pekerja atau buruh sesuai dengan perjanjian kerja.

b. Upah Nyata

Upah nyata ialah berupa uang nyata yang harus di berikan kepada pekerja atau buruh sesuai dengan haknya atau sesuai dengan apa yang telah di kerjakan oleh pekerja atau buruh . Upah atau uang nyata ini di bedakan menjadi 2 (dua):

- a. besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
- b. besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan

c. Upah Hidup

Upah hidup ialah upah yang di berikan kepada pekerja atau buruh yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya bahkan keluarganya seperti dapat memenuhi biaya pendidikan dan lain-lainnya.

d. Upah Minimum

Upah minimum ialah standard upah yang di jadikan penentu oleh perusahaan dalam pemberian upah kepada pekerja atau buruh. Dan upah

³² Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007) hal 70

minimum ini yang menentukan ialah gubernur dengan memperhatikan pendapat dari dewan pengupahan provinsi dan dewan pengupahan kabupaten atau kota, dan upah minimum ini setiap tahunnya berubah dengan tujuan yaitu:

- a. Untuk memahami arti dan peranan pekerja atau buruh merupakan sebuah sistem dalam hubungan kerja.
 - b. Untuk melindungi pekerja atau buruh dari pembayaran upah yang rendah artinya pembayaran upah yang tidak memuaskan.
 - c. Untuk melaksanakan pembayaran upah yang di berikan kepada pekerja atau buruh sesuai dengan yang telah pekerja atau buruh kerjakan.
 - d. Untuk menjamin terlaksananya ketenangan atau kedamaian dalam bekerja di dalam perusahaan.
 - e. Mengusahakan atau memajukan standard hidup yang normal bagi pekerja atau buruh
- e. Upah Wajar

Upah wajar ialah upah yang di berikan oleh perusahaan yang di rasa cukup wajar kepada pekerja atau buruh sesuai dengan apa yang telah di kerjakan. Upah wajar ini seslalu berubah-ubah anatar upah minimum dan kebutuhan hidup sesuai dengan faktor yang mempengaruhinya, adapun faktor yang mempengaruhinya antara lain:

- a) kondisi perekonomian negara.
- b) nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada.

- c) peraturan perpajakan.
- d) standar hidup para pekerja atau buruh itu sendiri.
- e) posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

3. Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja

Upah di berikan oleh perusahaan bisa berbentuk imbalan atau jasa atas pencapaiannya di dalam suatu perusahaan. Produktivitas pekerja atau buruh merupakan kewajiban pekerja atau buruh untuk mengerjakan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan atau pemberi kerja. Untuk mencapai produktivitas pekerja atau buruh yang tinggi perusahaan harus memperhatikan dalam pembayaran upah, sebab jika produktivitas tinggi maka kelangsungan hidup perusahaan akan terjamin.

“Pasal 18 PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menjelaskan bahwa (1)Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh; (2)Dalam hal hari atau 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”.³³

Produktivitas pekerja atau buruh mempunyai pengertian tentang perbandingan antara hasil yang di capai dengan peran pekerja atau buruh dalam satuan waktu. Produktivitas pekerja atau buruh merupakan hal penting untuk keberhasilan suatu perusahaan. Untuk melakukan produktivitas pada pekerja atau buruh perlu dilakukan studi terhadap pekerja atau buruh dan faktor-faktor yang

³³PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

berkaitan dengan produktivitas tersebut. Sedangkan pekerja atau buruh dinilai produktif jika ia mampu menghasilkan hasil keluaran yang lebih banyak dari pekerja atau buruh lainnya untuk satuan waktu yang sama.

Oleh sebab itu dapat di simpulkan bahwa seseorang pekerja atau buruh dapat meningkatkan produktivitas yang lebih tinggi apa bila mampu menghasilkan produk dengan standard yang telah di tentukan. Produktivitas pekerja atau buruh dapat meningkat apa bila pekerja atau buruh mendapatkan upah yang sesuai dengan apa yang pekerja atau buruh teleah kerjakan. Selain itu pekerja atau buruh juga akan merasa senang dalam menangani suatu pekerjaannya. Karena jika perasaan senang ini terpenuhi maka akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi, dan akan mendapatkan nilai tambah pada perusahaan.

Kemajuan sumber daya manusia mempengaruhi produktivitas kerja yang dapat meningkatkan kehidupan yang layak. Produktivitas ada karena adanya pengembangan industri, jadi dapat di simpulkan bahwa produktivitas ialah persamaan dari indutri.

Produktivitas adalah peningkatan kualitas hidup, pertumbuhan ekonomi dan kemajuan sosial yang sebenarnya menjadi sasaran pembangunan nasional. Dalam kata lain produktivitas dapat meningkatkan pertumbuhan, dan pertumbuhan adalah kemajuan. Untuk suatu negara ukurannya di ukur dari Gross Domestic Bruto, sedangkan untuk perorangan diukur dengan masukan per jamnya.

James A.F. Stoner mempunyai pemahaman produktivitas merupakan perhitungan dari keluaran terhadap masukan. produktivitas merupakan perhitungan antara hasil dan biaya untuk mencapai suatu tujuan.³⁴

Produktivitas perusahaan tinggi, biaya produktivitas akan turun, dan harga jual persatuan lebih murah, berarti persaingan di pasar menjadi semakin tinggi.

Ada beberapa manfaat peningkatan produktivitas di perusahaan adalah :

- a. persaingan perusahaan meningkat, karena dapat memproduksi dengan biaya yang rendah tapi hasil produksinya baik atau sesuai standard yang telah di tentukan perusahaan.
- b. Menjamin kemajuan dan perkembangan perusahaan, karena dengan meningkatnya produktivitas perusahaan otomatis akan mendapat keuntungan yang dapat digunakan untuk ber investasi yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.
- c. Menjamin terlaksananya hubungan kerja yang baik, terutama nilai tambah yang di peroleh dari peningkatan produktivitas perusahaan, dan dapat di nikmati secara bersama oleh pengusaha, pekerja atau buruh, masyarakat dan negara.
- d. Mewujudkan lapangan pekerjaan, dan kesempatan kerja yang lebih besar, yang di sebabkan oleh perluasan perusahaan.

Aspek produktivitas disini menyangkut efisiensi dan efektifitas. Efisiensi merupakan jumlah dari biaya yang dipakai untuk mencapai hasil tertentu. Efisiensi merupakan hasil yang di inginkan dari sejumlah biaya yang minimal. Sedangkan Efektifitas merupakan hasil yang diharapkan dari kegiatan perusahaan

³⁴ James A.F. Stoner, *Manajemen*, (Jakarta : Erlangga, 1986) hal 281

dapat dicapai atau tidak. kegiatan perusahaan dapat di katakan efektifitas bila produktivitas berhasil mencapai tujuan yang di harapkan oleh perusahaan.

Begitu juga dengan CV Linda Jaya, bahwa seiring dengan produktivitas kerja pekerja akan senantiasa berpengaruh terhadap pencapaian target produksi usaha perusahaan. Hal ini dikarenakan adanya suatu harapan dengan sistem pembayaran upah yang baik juga akan meningkatnya produktivitas kerja pekerja, dimana semakin banyak target borongan yang didapatkan maka semakin jelas pula nilai pendapatan (upah) yang didapat.

Berdasarkan hasil penelitian penulis, bahwa produktivitas hasil produksi kegiatan perusahaan cenderung tidak efektif terhadap pemenuhan target. Hal ini berkaitan dengan produktivitas kerja cenderung menurun ketika perusahaan kerap lalai dalam pembayaran upah yang tidak tepat waktu. Sehingga, pekerja juga cenderung tidak bertahan dan keluar masuk perusahaan.

Dalam hal ini, mestinya perusahaan dapat memahami bahwa kelalaian terhadap pembayaran upah tepat pada waktunya adalah pelanggaran terhadap Peraturan perundang-undangan yang ada dan kerugian bagi perusahaani itu sendiri. Hal demikian dapat dilihat dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.7

**Produktivitas Kerja Pekerja dalam Pemenuhan Target Usaha pada CV.
Linda Jaya**

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1.	Produktif	0	0%
2	Tidak Produktif	18	100%
	Jumlah	18	100%

Sumber data : Data Olahan Juni Tahun 2019

Dari jawaban responden diatas menunjukkan bahwa 18 orang dengan persentase 100 % menjawab bahwa produktivitas kerja menurun walaupun sebenarnya mampu dapat memenuhi setiap target produksi olahan kayu sesuai permintaan daripada perusahaan.

Menerapkan produktivitas dari segi perorangan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas perorangan itu sendiri. Wujud dari peningkatan tersebut dapat di kelompokkan antara lain :

- a. Pada saat melakukan pekerjaan harus mampu mempertimbangkan segala hal yang dapat beresiko dan mampu atau harus dapat mengantisipasinya.
- b. Merencanakan saat sebelum melakukan pekerjaan, dapat dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis.
- c. Dapat menganalisis secara menyeluruh yang berkaitan dengan peluang, kelemahan, kekuatan dan mempersiapkan antisipasi ketika ada ancaman yang tidak terduga.
- d. Meningkatkan dan memperbaiki kinerjanya, tanpa harus dipaksa oleh keadaan atau diperintah oleh orang lain.
- e. Mencerdaskan pikiran maupun emosional, sehingga terhindar dari tindakan yang dapat merugikan.
- f. Bisa merubah rintangan menjadi peluang untuk menghasilkan keuntungan.

Jika produktivitas pekerja atau buruh tinggi, maka tingkat pendapatan yang dihasilkan juga akan tinggi, begitu pula sebaliknya. Pada umumnya perusahaan

dengan pekerja atau buruh sangat berhubungan, yang saling menguntungkan satu sama lain. Perusahaan memerlukan pekerja atau buruh untuk membantu dalam proses produksinya, sedangkan pekerja atau buruh membutuhkan perusahaan untuk mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya hal inilah yang dapat menjadikan perusahaan dan pekerja atau buruh sama-sama memahami akan keberadaan masing-masing pihak, pekerja atau buruh akan merasa memiliki tanggung jawab dan rasa terima kasih kepada perusahaan karena dengan adanya perusahaan kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi, begitu pula dengan perusahaan yang selalu berusaha untuk mempertahankan pekerja atau buruh yang dimiliki dengan berbagai upaya yang dapat memberikan rasa hormat kepada pekerja atau buruh

Dari ulasan penjelasan perihal produktivitas kerja dalam kaitannya dengan pengaruh upah terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan CV. Linda Jaya adalah berpengaruh pada tingkat produktivitas individu pada tingkat penghasilan. Bahwa jika tingkat penghasilan mencukupisenantiasa dapat menghasilkan konsentrasi kerja yang dapat megarahkan skil atau kemampuan yang di miliki oleh pekrja atau buruh yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pkerja atau buruh.

Sejatinya, bahwa upah sangat berdampak terhadap berbagai kepentingan, baik pekerja maupun pengusaha. Kondisi sebahagian kehidupan masyarakat masih tergantung pada hasil produksi swasta dan Negara. Pekerja melihat upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi keperluannya dan keluarganya. Secara psikologi upah juga dapat menciptakan kepuasan bagi pekerja. Pengusaha melihat

upah sebagai salah satu biaya produksi, sedangkan pemerintah melihat upah dapat menjamin terpenuhinya keperluan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktivitas pekerja/buruh, dan meningkatkan daya beli masyarakat.³⁵

Agar upah dapat memberikan jaminan kepastian hukum, maka pemerintah ikut serta dalam mengurus dan menetapkan masalah pengupahan melalui berbagai regulasi dan kebijakan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.³⁶

³⁵ Penjelasan PP No.78 Tahun 2015 tentang Upah.

³⁶ Thamrin S, *Op.cIt*, Hal. 59

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian skripsi di atas, mendapatkan suatu kesimpulan bahwa :

1. Sistem pengupahan yang dilakukan CV. Linda Jaya adalah dengan cara borongan, artinya adalah pembayaran upah yang besaran dan jumlahnya sesuai dengan hasil kerja para pekerja itu sendiri dengan berbagai ketentuan-ketentuan nilai upah yang ada sebagaimana ditetapkan dan diterapkan pada CV. Linda Jaya .
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa baik secara keseluruhan tidak adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan pada saat waktu pembayaran upah yang tidak sering tidak tepat waktu terhadap pekerja di CV. Linda Jaya yakni sering terjadinya kemacetan dalam pembayaran upah pada waktu yang semestinya dan telah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri. Sementara menurut bunyi “Pasal 18 PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menjelaskan bahwa Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh”. bunyi pasal di atas telah menjelaskan jika tidak di tunaikannya akan menyebabkan turunnya motivasi kerja setiap karyawan yang berujung pada ketidak tetapan pekerja untuk bertahan di perusahaan tersebut yang dengan kata lain pekerja yang berada di CV. Linda Jaya adalah tidak menetap (keluar masuk).

B. Saran

Dari kesimpulan di atas, maka dapat ditarik suatu saran :

1. Bagi perusahaan, bahwa agar dapat tercapainya suatu produktivitas kerja pekerja yang tinggi, maka pengusaha wajib memperhatikan setiap masalah pemberian upah yang merupakan faktor utama untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, karena dengan produktivitas kerja yang tinggi akan senantiasa menjamin perkembangan perusahaan itu sendiri.
2. Bagi pekerja , hendaknya menunaikan kewajibannya yakni melakukan pekerjaan sesuai dengan item kerja yang diberikan oleh perusahaan dengan tidak merugikan perusahaan itu sendiri, sehingga terwujudnya keseimbangan hak dan kewajiban (*check and balance*) antara perusahaan sebagai pemberi kerja dan karyawan sebagai penerima kerja.
3. Bagi pemerintah, khususnya instansi yang terkait (Disnaker) mestinyaselalu memperhatikan setiap perusahaan dengan melakukan pengawasan yang signifikan agar perusahaan tidak mengabaikan apa yang menjadi hak-hak normatif setiap pekerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku – Buku :

- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakejaan Pasca Reformasi*, (Sinar Grafika: Jakarta, 2009
- Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Hukum*, Pustaka Setia, Bandung, 2009
- CST.Kansil,SH.dkk. *Pengantar Ilmu Hukum Indonesia*. Rineka Cipta,2010.
- Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2012. *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Iman Soepomo, 1983. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Djambatan.
- Indriyo Gitosudarmo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1998
- Marwan Asri dan John Suprihanto, 1986. *Manajemen Perusahaan Pendekatan Operasional*, Yogyakarta: BPF.
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1987.*Metode Penelitian Survei*, LP3ES : Yogyakarta.
- Much Nurachmad, 2009. *Cara menghitung upah pokok, uang lembur, pesangon, dan dana pensiun*, Jakarta : Transmedia Pustaka
- Moekijat, *Manajemen Kepegawaian*, Bandung, Alumni, Tahun 1989
- Pandji Anoraga. 2007. *Pengantar Bisnis*. Jakarta.PT. Rineka Cipta
- Sendjun H. Manulang. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta. Rhineka Cipta
- Sudomo dkk, 1993. *Manajemen Indonesia*. Jakarta : Pustaka Binawan Pressindo
- Sondang P Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta,2003
- Thamrin S, 2017, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Pekanbaru : Alaf Riau.

_____,2018. *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*. Pekanbaru : Taman Karya.

_____, 2019. *Kumpulan Artikel Ilmiah Bereputasi dan Terindeks*, Pekanbaru :Taman Karya.

Zaeni Asyhadie, 2007. *Hukum Kerja*.Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Peraturan Perundang – Undangan :

Undang-undang Dasar Tahun 1945 (seri reshuffle : edisi kabinet indonesia bersatu 2009-2014)

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Kep. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Waktu Tertentu

Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur

PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Internet :

Tim Pengkajian Hukum Yang Diketaui : Basani Situmorang, S.H ,MH, LAPORAN PENGKAJIAN HUKUM TENTANG Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan
<http://www.bphn.go.id/data/documents/ketenagakerjaan.pdf>