

**PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN
TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN BAGI PEKERJA
PERUSAHAAN SWASTA DI SUMATERA UTARA**

(Studi Pada U.D. Keripik Rumah Adat Minang)

SKRIPSI

OLEH :

**ABDUL MUIS MATONDANG
NPM: 14.840.0074**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

**PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN
TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN BAGI PEKERJA
PERUSAHAAN SWASTA DI SUMATERA UTARA**

(Studi Pada U.D. Keripik Rumah Adat Minang)

SKRIPSI

OLEH :

**ABDUL MUIS MATONDANG
NPM: 14.840.0074**

***Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum Pada Fakultas Hukum
Universitas Medan Area***

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan Terhadap
Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Perusahaan Swasta Di
Sumatera Utara (Studi Pada U.D. Keripik Rumah Adat
Minang)
Nama : ABDUL MUIS MATONDANG
NPM : 14.840.0074
Bidang : Ilmu Hukum Keperdataan

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

H. Maswandi, SH, M.Hum

Dessy Agustina Harahap, SH, MH

Dekan Fakultas Hukum

Dr. Rizkan Zulyadi, SH, M.H

Tanggal Lulus: 11 April 2019.

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 5 April 2019



ABDUL MUIS MATONDANG
NPM: 14.840.0074

ABSTRAK
PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN
TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN BAGI PEKERJA
PERUSAHAAN SWASTA DI SUMATERA UTARA
(Studi Pada U.D. Keripik Rumah Adat Minang)

Oleh:

ABDUL MUIS MATONDANG

NPM: 14.840.0074

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaturan tentang upah bagi pekerja di perusahaan swasta, bagaimana sistem penetapan upah bagi pekerja di Sumatera Utara dan bagaimana standar pengupahan bagi pekerja U.D. Keripik Rumah Adat Minang telah sesuai dengan ketentuan pengupahan di Sumatera Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan (*Library Research*) yaitu dengan melakukan penelitian terhadap berbagai sumber bacaan yaitu buku-buku, majalah hukum, pendapat para sarjana, peraturan undang-undang dan juga bahan-bahan kuliah. Dan penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu dengan melakukan kelapangan dalam hal ini penulis langsung melakukan UD Keripik Rumah Adat Minang Jln. Pelajar Timur, Gg. Kelapa No.16, Medan Maimun, Sumatera Utara, untuk melakukan wawancara. Hasil penelitian bahwa pengaturan tentang upah bagi pekerja di perusahaan swasta diatur pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang pengupahan dan KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Sistem penetapan upah bagi pekerja Swasta di Sumatera Utara dapat dilakukan dengan memberikan upah pokok yang dapat diperoleh secara bulanan, mingguan dan harian. Menurut Pasal 41 Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang pengupahan upah terdiri dari upah tanpa tunjangan; atau upah pokok termasuk tunjangan tetap. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 25 (dua puluh lima). Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21 (dua puluh satu). Standar pengupahan bagi pekerja U.D. Keripik Rumah Adat Minang dilakukan secara harian sesuai dengan ketentuan pengupahan di Sumatera Utara yaitu dengan upah Rp.50.000.- (lima puluh ribu rupiah), sampai dengan Rp. 100.000.- (seratus ribu rupiah) per harinya. Karena menurut Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Utara pada 2018 sebesar Rp 2.132.188. UMP Sumatera Utara.

Kata Kunci: Upah, Pekerja, Perusahaan Swasta

ABSTRACT
IMPLEMENTATION OF LABOR LAWS ON EMPLOYEE SYSTEMS FOR
EMPLOYEES WORKERS IN PRIVATE COMPANIES
IN NORTH SUMATERA

(Study on U.D. Minang Traditional House Chips)

By:

ABDUL MUIS MATONDANG

NPM: 14,840.0074

Workers have a very important role and position as actors and goals of development. In accordance with the role and position of the workforce, manpower development is needed to improve the quality and participation in building and improving the protection of workers and their families in accordance with human dignity. Protection of workers is intended to guarantee the basic rights of workers / laborers and guarantee equal opportunities and treatment without discrimination on any basis to realize the welfare of workers / laborers and their families while paying attention to the progress of the business world. The problem in this study is how the arrangement of wages for workers in private companies, how the wage setting system for workers in North Sumatra and how standard wages are for U.D. workers. Minang Traditional House Chips are in accordance with wage provisions in North Sumatra. The research method used is library research, namely by conducting research on various reading sources, namely books, legal magazines, opinions of scholars, law regulations and also lecture materials. And field research (Field Research) that is by doing spaciousness in this case the writer directly carried out UD Keripik Rumah Adat Minang Jln. Pelajar Timur, Gg. Kelapa No.16, Medan Maimun, Sumatera Utara, for conducting interviews. The results of the study that the regulation of wages for workers in private companies is regulated in Act No. 13 of 2003 concerning Employment, Government Regulation No.78 of 2015 concerning remuneration and KEP.100 / MEN / VI / 2004 concerning Provisions for the Implementation of Specific Time Work Agreements . The wage setting system for private workers in North Sumatra can be done by providing basic wages that can be obtained on a monthly, weekly and daily basis. According to Article 41 of Government Regulation No.78 of 2015 concerning wage wages consisting of unpaid wages; or basic wages including fixed allowances. For companies with a working time system of 6 (six) days a week, monthly wages are divided into 25 (twenty five). For companies with a working time system of 5 (five) days a week, the monthly wage is divided into 21 (twenty one). Wage standards for U.D. workers Minang Traditional House Chips are carried out daily in accordance with the wage provisions in North Sumatra, with a wage of Rp. 50,000.- (fifty thousand rupiahs), up to Rp. 100,000 (one hundred thousand rupiah) per day. Because according to the North Sumatra Provincial Minimum Wage (UMP) in 2018 amounting to Rp 2,132,188. UMP North Sumatra.

Keywords: Wages, Employees, Private Companies

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas perkenanNya telah memberikan karuniaNya berupa kesehatan dan kelapangan berpikir kepada penulis, sehingga tulisan ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat juga terselesaikan. Skripsi ini berjudul **“Pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan Terhadap Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Perusahaan Swasta Di Sumatera Utara (Studi Pada U.D. Keripik Rumah Adat Minang)”**.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Skripsi ini menggambarkan proses pemberian upah perusahaan swasta di Sumatera Utara.

Secara khusus, penulis menghaturkan sembah sujud dan mengucapkan rasa terima-kasih tiada terhingga kepada kedua orang tua, Ayahanda, Syaiful Bahri Matondang dan Ibunda Siti Sahara yang telah memberikan pandangan kepada penulis betapa pentingnya ilmu dalam kehidupan, serta adik saya Hermawan Matondang. Semoga kasih sayang mereka tetap menyertai penulis, serta memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi dan jenjang pendidikan di tingkat sarjana hukum

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk, arahan dan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan yang berbahagia ini penulis ingin mengucapkan terima-kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Rizkan Zulyadi, SH, MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, atas kesempatan yang diberikan untuk dapat menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
3. Bapak H. Maswandi, SH, M.Hum, selaku Dosen Pembimbing I Penulis,
4. Ibu Dessy Agustina Harahap, SH, MH, selaku Dosen Pembimbing II Penulis,
5. Ibu Marsella, SH, M.Kn, selaku sekretaris seminar outline Penulis,
6. Ibu Anggreini Atmei Lubis SH,M.Hum, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area,
7. Bapak Zaini Munawir, SH, M.Hum. selaku Ketua Bidang Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area,
8. Seluruh Staf Pengajar Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan wawasan pengetahuan kepada penulis selama kuliah pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
9. Seluruh rekan-rekan mahasiswa angkatan 2014 yang telah memberikan motivasi dan kerja sama dengan penulis selama kuliah pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

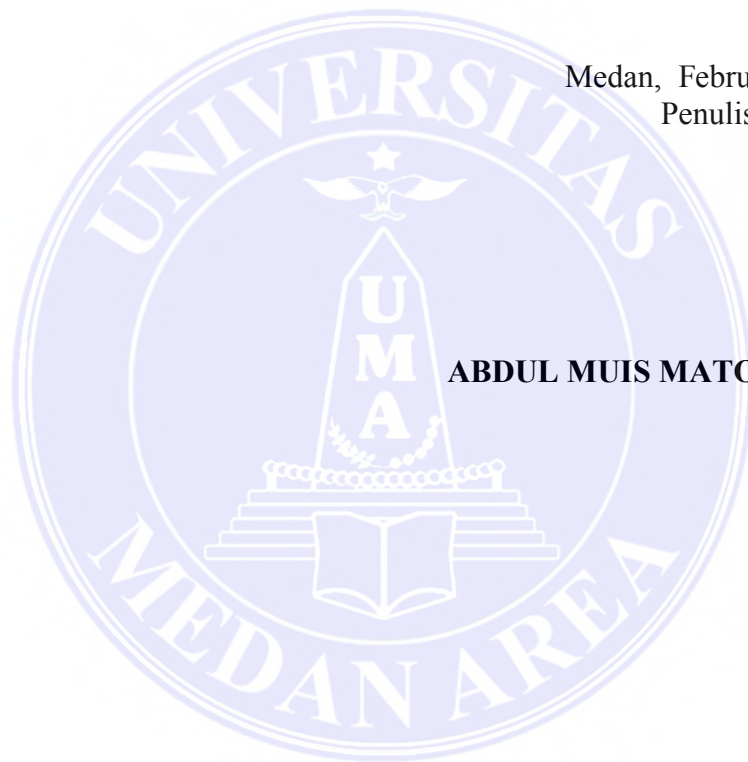
Serta semua pihak yang telah mendukung dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, atas segala budi baik semua pihak kiranya mendapat lindungan Tuhan dan semoga ilmu yang telah dipelajari selama masa perkuliahan dapat berguna untuk kepentingan dan kemajuan Agama, Bangsa dan Negara.

Demikianlah penulis niatkan, semoga tulisan ilmiah penulis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Februari 2019
Penulis

ABDUL MUIS MATONDANG



DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	12
E. Hipotesa.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Tinjauan Tentang Ketenagakerjaan.....	14
1. Pengertian Ketenagakerjaan	14
2. Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan	16
B. Tinjauan Pekerja Dan Pengusaha	18
1. Pengertian Pekerja dan Pengusaha	18
2. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha.....	21
C. Tinjauan Sistem Pengupahan.....	29
1. Pengertian Upah	29
2. Jenis-Jenis dan Komponen Upah.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Waktu dan Tempat Penelitian	35
1. Waktu Penelitian	35
2. Tempat Penelitian	35

B. Metodologi Penelitian.....	36
1. Jenis Penelitian.....	36
2. Sifat Penelitian	36
3. Teknik Pengumpulan Data	37
4. Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Pengaturan Upah Bagi Pekerja Di Perusahaan Swasta	39
B. Sistem Penetapan Upah Bagi Pekerja di Sumatera Utara.....	48
C. Standart Pengupahan Bagi Pekerja UD Keripik Rumah Adat Minang Sesuai Pengupahan Di Sumatera Utara.....	58
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	63
A. Simpulan.....	63
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk sosial. Makhluk sosial ini merupakan makhluk yang saling membutuhkan satu sama lainnya. Sehingga bisa dikatakan manusia tidak dapat hidup sendiri tanpa ada bantuan dari manusia lainnya. Manusia ini merupakan subjek hukum sehingga dapat melakukan perbuatan hukum. Perbuatan hukum ini adalah perbuatan dimana telah diatur oleh undang-undang dan memiliki suatu sanksi yang tegas apabila melanggarnya.

Hukum adalah suatu peraturan, ketentuan dan ketetapan yang telah disepakati oleh masyarakat dan para penegak hukum dan harus dijalankan dengan sebaik-baiknya. Di dalam hukum mengandung 4 (empat) unsur hukum antara lain:¹

1. Mengatur tingkah laku manusia,
2. Dibuat oleh lembaga yang berwenang,
3. Bersifat memaksa,
4. Memiliki sanksi yang tegas.

Disiplin hukum pada dasarnya merupakan sistem ajaran tentang hukum. Disiplin hukum adalah ilmu hukum, terutama disiplin hukum yang berkaitan dengan kehidupan manusia atau tindak-tanduk masyarakat yang diatur oleh kaidah sosial yang telah disepakati. Hukum dapat dikaji dan dipelajari secara rasional-sistematikal-metodikal dari berbagai sudut pandang dan pendekatan².

¹ R Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 13

² *Ibid*, hlm. 21.

Di era zaman globalisasi saat ini, Indonesia masih termasuk negara yang berkembang. Dimana jumlah penduduk yang kurang lebih dari 250 juta jiwa. Dari besar jumlah angka penduduk tersebut bisa diasumsikan bahwa populitas jumlah pekerja di Indonesia sangat besar pula, baik itu sebagai karyawan, buruh, pengusaha dan sebagainya. Maka dari itu regulasi yang disusun secara baik oleh pihak yang berwenang akan menjadi acuan yang bermanfaat bagi ketenagakerjaan dan pelaku usaha di Indonesia dalam menjalankan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha/ pelaku usaha.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.³ Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Jika dibandingkan dengan hubungan antara seorang penjual dan pembeli barang atau orang yang tukar menukar maka hubungan antara buruh dan majikan sangat berbeda sekali. Orang yang jual barang bebas untuk memperjualbelikan barangnya, artinya seorang penjual tidak dapat dipaksa untuk menjual barang yang dimilikinya kalau harga yang ditawarkan tidak sesuai dengan kehendaknya.

³ Lalu Husni, **Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia**. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2000, hlm. 21

Demikian juga pembeli tidak dapat dipaksa untuk membeli suatu barang jika harga barang yang diinginkan tidak sesuai dengan keinginannya.

Suratin berpendapat “Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tidak diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”.⁴

Peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah tenaga kerja selalu berkembang sesuai dengan perkembangan zaman. Salah satu hal yang mempengaruhinya adalah meningkatnya perdagangan industry yang tumbuh dalam masyarakat.⁵

Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja tetapi juga termasuk seseorang yang akan mencari pekerjaan melalui proses yang benar ataupun lembaga-lembaga pelaksana terkait serta menyangkut pekerja yang purna atau selesai bekerja.⁶

Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja atau buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan Perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya

⁴ Suratin, *Tanya Jawab Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Yrama Widya. Bandung. 2004, hlm. 5

⁵ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008. hlm. 1

⁶ *Ibid* hlm. 5

perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.⁷ Perjanjian Kerja merupakan awal dimulainya hubungan kerja yang dibuat atas kesepakatan dan atau kesanggupan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Perjanjian kerja dapat dilakukan secara tertulis maupun lisan.

Didalam Pasal 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, secara definisi disebutkan bahwa Tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Sedangkan pekerja atau buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Dari pengertian tersebut, maka setiap orang yang termasuk dalam kategori tersebut adalah pekerja, hanya saja perbedaan ketentuan yang berlaku terhadap pekerja. Berdasarkan pada ketentuan yang berlaku di Indonesia, ada perbedaan ketentuan yang didasarkan kepada siapa pemberi kerjanya, sehingga ada perbedaan ketentuan yang berlaku bagi Pegawai Negeri (*ambetenaar*), disamping ketentuan yang berlaku bagi pekerja/buruh di perusahaan swasta (*arbeider*).⁸

Makna bekerja ditinjau dari segi kemasyarakatan adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat. Selain itu juga mengandung arti sebagai hubungan sesama umat manusia, yang juga berada dalam kaitan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Maksudnya bila seseorang ingin mempertahankan kelangsungan

⁷Adrian Sutedi, **Hukum Perburuhan**, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 45.

⁸Uwiyono Aloysius, dkk, **Asas-Asas Hukum Perburuhan**, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm.49

hidupnya, jika tanpa disertai usaha dengan bekerja, maka hal demikian merupakan sesuatu hal yang mustahil.⁹

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari Pembangunan Nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945. Semangat bangsa Indonesia, untuk melaksanakan pembangunan sejak proklamasi adalah nafas Pancasila, bahu membahu mempertahankan dan mengisi kemerdekaan tanpa mengenal dan mentolerin adanya unsur sara.¹⁰ Tetapi tingginya angka para pekerja di Indonesia tidak sebanding dengan ketersediaan dari lapangan pekerjaan itu sendiri, sehingga angka pengangguran masih tergolong cukup tinggi.

Tenaga kerja dapat di klasifikasikan menjadi tiga kelompok yaitu: ¹¹

1. Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian pada bidang tertentu, keahlian tersebut diperoleh dari bidang pendidikan, contoh tenaga kerja terdidik adalah dosen, dokter, guru, akuntan, pengacara dan sebagainya.

2. Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja terlatih merupakan tenaga kerja yang memiliki keahlian pada bidang tertentu dan keahlian tersebut diperoleh dari pengalaman dan latihan, contoh tenaga kerja terlatih adalah montir, tukang jahit, supir dan sebagainya.

⁹ Djumadi, **Hukum Perjanjian Kerja**, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 3

¹⁰ Soetrisno Loekman, **Liberalisasi Ekonomi**, PT.Tiara Wacana, Yogyakarta, 2005, hlm.

5.

¹¹ <http://ilmu-ekonomi-id.com/ketenagakerjaan-pengertian-tenaga-kerja>. Diakses, 24 Juli 2018 Pukul. 11.00 Wib

3. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Yaitu tenaga kerja yang hanya dengan mengandalkan tenaga saja, tidak memerlukan pendidikan dan latihan terlebih dahulu, contoh seperti buruh kasar, kuli, pembantu rumah tangga, dan pekerjaan lainnya.

Secara karakteristik pasar kerja terbagi dalam 2 (dua) sektor besar, yaitu sektor formal dan informal. Secara sektor formal diartikan sebagai sektor dimana pekerja/buruh dipekerjakan melalui suatu perjanjian kerja dengan pengusaha, berada didalam suatu hubungan kerja, dan diatur oleh/menjadi subjek dari peraturan perundang-undangan perburuhan, sedangkan sektor informal diartikan sebagai sektor dimana kegiatan-kegiatannya mudah dimasuki (setiap orang dapat kapan saja memasuki kegiatan tersebut), berbasiskan sumber daya lokal (umumnya usaha keluarga, skala kecil dan bersifat padat karya), keterampilan yang diperlukan biasanya diperoleh dari luar sistem pendidikan formal/sekolah, tidak menjadi subjek pengaturan yang merupakan pasar yang kompetitif.¹²

Ciri-ciri tenaga kerja di sektor tersebut berupa tenaga kerja yang bekerja pada segala jenis pekerjaan tanpa ada perlindungan negara, sektor/kegiatan usaha tempat yang bersangkutan bekerja tidak dikenakan pajak, tenaga kerja tidak memperoleh penghasilan tetap, keamanan kerja tidak terjamin, dan tidak terdapat status permanen dari pekerjaan yang dilakukan. Sungguhpun demikian, negara melalui pemerintah senantiasa berusaha untuk mengidentifikasi permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi serta melakukan berbagai upaya untuk mengatasinya.¹³

¹² Uwiyono Aloysius, dkk, *Op Cit*, hlm.25

¹³ *Ibid* hlm.28

Macam-macam perlindungan hukum kepada buruh atau pekerja, antara lain:

- a. Perlindungan sosial, bertujuan agar buruh atau pekerja dapat menikmati dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan khususnya sebagai anggota keluarga.
- b. Perlindungan ekonomi, bertujuan agar buruh dapat menikmati penghasilan secara layak yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari baik bagi dirinya sendiri maupun bagi anggota keluarganya.
- c. Perlindungan teknis, bertujuan agar buruh atau pekerja terhindar dari risiko-risiko kecelakaan kerja di tempat kerja baik disebabkan oleh alat-alat kerja atau bahan-bahan yang dikerjakan oleh buruh atau pekerja.¹⁴

Adapun unsur-unsur hubungan kerja, antara lain :

- a. Adanya Pekerjaan, pekerjaan adalah objek perjanjian sehingga menjadi faktor paling utama timbulnya perjanjian yang dijanjikan tidak ada, dapat dikatakan perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.
- b. Adanya Upah, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
- c. Adanya Perintah, Perintah adalah hak pemberi kerja/pengusaha dan merupakan kewajiban pekerja untuk melaksanakan pekerjaan seperti yang diinginkan pengusaha, dan merupakan bagian akhir dari unsur-unsur hubungan kerja setelah adanya pekerjaan dan adanya upah.¹⁵

¹⁴*Ibid.*, hlm. 24.

¹⁵Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Visi Media, Jakarta, 2010, hlm. 7.

Dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terdapat empat kebijakan pokok yang terkait dengan perlindungan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja yaitu:¹⁶

1. Upah Minimum

Pengaturan mengenai upah minimum dijelaskan pada Pasal 88 sampai 90. Dalam Pasal-Pasal tersebut dinyatakan bahwa salah satu komponen/kebijakan pengupahan adalah upah minimum (Pasal 88). Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi (Pasal 88). Upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota serta berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota (Pasal 89). Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dan bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum tersebut dapat dilakukan penangguhan (Pasal 90). Jika diterapkan secara proporsional, kebijakan upah minimum bermanfaat dalam melindungi kelompok kerja marjinal yang tidak terorganisasi di sektor modern. Namun demikian, kenaikan upah minimum yang tinggi dalam kondisi pertumbuhan ekonomi yang rendah di Indonesia belakangan ini telah berdampak pada turunya keunggulan komparatif industri-industri padat karya, yang pada gilirannya menyebabkan berkurangnya kesempatan kerja akibat berkurangnya aktivitas produksi.

¹⁶ *Ibid* hlm. 10

2. PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan Pembayaran Uang Pesangon

Pengaturan mengenai PHK dan pembayaran uang pesangon dijelaskan pada Bab XII pada Pasal 150 sampai Pasal 172 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. PHK hanya dapat dilakukan perusahaan atas perundingan dengan serikat pekerja (Pasal 151), dan jika dari perundingan tersebut tidak mendapatkan persetujuan maka permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang mendasarinya (Pasal 152). Selanjutnya dalam Pasal 153-155 dijelaskan alasan-alasan yang diperbolehkannya PHK dan alasan-alasan tidak diperbolehkannya PHK.

3. Hubungan Kerja

Dalam Pasal 56 dinyatakan perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Selanjutnya, pada Pasal 59 dinyatakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:¹⁷

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Perjanjian

¹⁷ *Ibid* hlm. 15

kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

4. Waktu Kerja

Terkait dengan waktu kerja, pada Pasal 76 dinyatakan adanya larangan mempekerjakan pekerja perempuan di bawah 18 tahun dan pekerja perempuan hamil pada malam hari (Pukul 23.00 7.00). Selanjutnya pada Pasal 77 dinyatakan kewajiban perusahaan untuk melaksanakan ketentuan waktu kerja 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) Minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) Minggu.¹⁸

Upah dari sisi pekerja merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktivitas. Hal inilah yang sampai sekarang masih menjadi masalah dan sulit untuk dijembatani.¹⁹ Menurut Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri ataupun keluarganya. Selanjutnya menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 butir 30 menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang

¹⁸<http://adindaamaliaputri.blogspot.co.id/artikel-tentang-ketenagakerjaan>, Diakses, 27 Juli 2018, Pukul. 13.00 Wib

¹⁹Uwiyono Aloysius, dkk, *Op Cit*, hlm.97

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/jasa yang telah atau akan dilakukan.²⁰

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang sudah disampaikan diatas, maka penulis memilih untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan Terhadap Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Perusahaan Swasta Di Sumatera Utara (Studi Pada U.D. Keripik Rumah Adat Minang)”**. Dimana dengan diangkatnya judul ini penulis dapat mengetahui dan memahami tentang bagaimana sistem pengupahan karyawan yang bekerja di U.D. Keripik Rumah Adat Minang.

B. Perumusan Masalah

Pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan Terhadap Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Perusahaan Swasta Di Sumatera Utara (Studi Pada U.D. Keripik Rumah Adat Minang) untuk melakukan penelitian ini ada masalah yang menarik untuk dirumuskan, antara lain:

1. Bagaimana pengaturan tentang upah bagi pekerja di perusahaan swasta?
2. Bagaimana sistem penetapan upah bagi pekerja di Sumatera Utara ?
3. Bagaimana standart pengupahan bagi pekerja U.D. Keripik Rumah Adat Minang telah sesuai dengan ketentuan pengupahan di Sumatera Utara?

²⁰Uwiyono Aloysius, dkk, *Op Cit*, hlm.98

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penulisan skripsi ini berdasarkan permasalahan diatas adalah:

1. Untuk mengetahui pengaturan tentang upah bagi pekerja di perusahaan swasta.
2. Untuk mengetahui sistem penetapan upah bagi pekerja di Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui standart pengupahan bagi pekerja U.D. Keripik Rumah Adat Minang telah sesuai dengan ketentuan pengupahan di Sumatera Utara.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Secara Teoritis

Memberikan sumbangan pemikiran terhadap cara pengupahan karyawan/buruh pada perusahaan swasta yang ada di Sumatera Utara.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini bisa menjadi bahan pegangan dan rujukan pada masyarakat, khususnya dalam hal pengupahan yang bergerak dalam Usaha Dagang (U.D)

E. Hipotesa

Hipotesa dapat diartikan suatu yang berupa dugaan-dugaan atau perkiraan-perkiraan yang masih harus dibuktikan kebenaran atau kesalahannya, atau berupa

pemecahan masalah untuk sementara waktu.²¹ Adapun hipotesa penulis dalam permasalahan yang dibahas adalah sebagai berikut:

1. Pengaturan tentang upah bagi pekerja di perusahaan swasta diatur pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang pengupahan, serta KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
2. Sistem penetapan upah bagi pekerja di Sumatera Utara dilakukan secara harian sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan para pekerja, dapat berupa gaji harian, gaji mingguan dan juga gaji bulanan.
3. Standart pengupahan bagi pekerja U.D. Keripik Rumah Adat Minang telah sesuai dengan ketentuan pengupahan di Sumatera Utara yaitu dengan upah Rp.50.000.- (lima puluh ribu rupiah), sampai dengan Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) per harinya.

²¹ Syamsul Arifin, *Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*, Medan Area University Press. 2012, hlm.38

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Bab I Pasal 1 Ketenagakerjaan adalah “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semua dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 ternyata menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana jamsostek. Keberadaan Undang-Undang No.25 tahun 1997 mengalami penangguhan, dan yang terakhir diganti dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 No.39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 No.4279 yang selanjutnya disingkat dengan Undang-Undang.No.13 Tahun 2003).²²

Hukum Ketenagakerjaan, yang dulu disebut Hukum Perburuhan atau *arbeidrechts* juga sama dengan pengertian hukum itu sendiri, yakni masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum. Tidak satupun

²²Asri Wijayanti, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat*, Rineka Cipta. Jakarta, 2002, hlm.2

batasan pengertian itu dapat memuaskan karena masing-masing ahli hukum memiliki alasan sendiri. Mereka melihat hukum ketenagakerjaan dari berbagai sudut pandang berbeda, akibatnya pengertian yang dibuatnya tentu berbeda antara pendapat yang satu dengan pendapat lainnya.²³

Mengingat istilah tenaga kerja mengandung pengertian amat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, peneliti berpendapat bahwa istilah Hukum Ketenagakerjaan lebih tepat dibanding Hukum Perburuhan.

Berdasarkan uraian diatas bila dicermati, Hukum Ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara Pekerja dan Pengusaha/Majikan.
3. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.²⁴

Iman Soepomo memberikan batasan pengertian hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan

²³ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti. Bandung. 2003, hlm. 4

²⁴ *Ibid* hlm. 6

dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.²⁵

Sedangkan Mr. MG. Levenbach, berpendapat bahwa hukum perburuhan ialah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja dimana pekerjaan itu dilakukan dibawah suatu pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja itu.²⁶

Mr. N.E.H, Van Esveld berpendapat bahwa hukum perburuhan itu ialah hukum yang meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh swa-pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan risiko sendiri.²⁷

Dari uraian yang telah dirumuskan oleh ahli-ahli hukum perburuhan diatas, dapat kita ambil kesimpulan bahwa hukum perburuhan adalah “Serangkaian peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis mengenai suatu perjanjian kerja yaitu dengan adanya orang yang bekerja pada orang lain dengan adanya interpretasi (balas jasa) yaitu berupa upah. Upah mana diberikan oleh pihak majikan kepada pihak pekerja.”²⁸

2. Asas-Asas Ketenagakerjaan

Adapun asas penempatan tenaga kerja meliputi:²⁹

- a. Asas Terbuka: pemberian informasi kepada tenaga kerja secara jelas meliputi jenis kerja, jam kerja, dan upah.

²⁵Iman Soepono, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan. Jakarta, 2007, hlm. 25

²⁶ Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2003, hlm. 8

²⁷Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2007, hlm. 19

²⁸*Ibid* hlm, 21

²⁹ *Ibid* hlm. 23

- b. Asas Bebas: pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaannya dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja yang diinginkannya agar tidak ada unsur pemaksaan.
- c. Asas Objektif: pemberi kerja menawarkan pekerjaan yang cocok dengan pencari kerja sesuai dengan kemampuan dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan dengan harus memperhatikan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi.
- d. Asas Adil dan Setara: penempatan tenaga kerja berdasarkan kemampuan, tidak berdasarkan ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan politik.

Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah:³⁰

- a. Mencapai/melaksanakan keadilan social dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Menurut ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

³⁰ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2018, hlm. 9

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja dimaksudkan untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Selanjutnya tenaga kerja Indonesia diharapkan dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya.³¹

B. Tinjauan Pekerja dan Pengusaha

1. Pengertian Pekerja dan Pengusaha

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 1 angka (2) disebutkan, tenaga kerja adalah: “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tangannya sendiri, baik tenaga fisik maupun fikiran.

Istilah pekerja/buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang tersebut diatas pada pemerintahan belanda dahulu disebut dengan berkerah biru (*blue collar*). Sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan yang halus seperti pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut dengan

³¹ *Ibid* hlm. 10

berkerah putih (*White Collar*). Biasanya orang-orang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja dikantor dan juga orang belanda.³²

Pekerja menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja adalah:

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik menerima upah maupun tidak.
2. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.
3. Narapidana yang dipekerjakan di Perusahaan.

Pekerja dapat diartikan sebagai buruh yang mana arti buruh adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.³³ Selain itu yang setara dengan pekerja atau buruh adalah ada istilah lain yang dapat diartikan sebagai berikut:

1. Kuli adalah orang yang bekerja pada orang lain sebagai pesuruh dan cenderung lebih besar porsi pekerjaan yang harus diselesaikan jika dibandingkan upah yang diterimanya dari majikan.
2. Pembantu adalah orang bekerja pada orang lain dengan segala kelemahannya dan kesederhanaannya dan cenderung sebagai pembantu rumah tangga. Walaupun pada dasarnya sebutan pembantu itu dapat mencakup pengertian yang luas, mulai dari pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang bernilai sederhana di mata masyarakat sampai dengan pekerjaan yang cukup bergengsi misalnya Pembantu Rektor, Pembantu Dekan dan sebagainya.
3. Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.
4. Karyawan adalah orang bekerja pada perusahaan perkebunan dan sudah dihitung sebagai tenaga tetap.
5. Kerani adalah orang bekerja dengan pekerjaan yang halus dan ringan namun menuntut keseriusan. Misalnya tenaga kerani pada kantor perusahaan perkebunan.
6. Pegawai adalah orang bekerja di kantor-kantor, baik di instansi pemerintah maupun pada badan-badan usaha swasta.

³² Zaeni Asyhadie, *Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 148.

³³ C.S.T, Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, PN.Balai Pustaka Jakarta. 2012, hlm. 317

7. Pramu bakti adalah orang yang bekerja mengerjakan pekerjaan yang kasar dan berat, contohnya orang yang bekerja sebagai tukang sapu kantor.³⁴

Selain membahas pekerja maka ada baiknya dilanjutkan dengan pengertian pengusaha atau pemberi kerja. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

Adanya istilah perseorangan dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan. Nuansa baru tersebut akan mencakup ibu rumah tangga dalam istilah pemberi kerja, sehingga pembantu rumah tangga (PRT) yang dipekerjakannya haruslah mendapatkan perlindungan sesuai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan.³⁵

Pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah:

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya ;
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

³⁴ Amran Basri, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan. 2006, hlm. 24-25

³⁵ *Ibid.* hlm. 29.

Lalu Husni memberikan definisi pengusaha menunjuk pada orangnya sedangkan perusahaan menunjuk pada bentuk usaha atau organnya.³⁶ Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan pengertian majikan adalah pengusaha sesuatu perusahaan atau orang yang memberikan pekerjaan.³⁷

Dalam pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan).

Perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

- 1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 2) Usaha-usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha

Dalam hal melaksanakan kewajiban pekerja harus bertindak sebagai pekerja yang baik. Menurut Pasal 1603 di KUH Perdata, pekerja yang baik adalah pekerja yang menjalankan kewajiban-kewajibannya dengan baik yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tindakan melakukan segala sesuatu yang

³⁶ Lalu Husni *Op Cit* hlm. 24

³⁷W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta. 2004, hlm. 191

dalam keadaan sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan. Kewajiban pekerja menurut Pasal 1603, 1603 a, 1603 b, 1603 c KUHPerdara adalah:

1. Pekerja wajib melakukan pekerjaan

Bahwa pekerja dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja, yaitu pekerjaan, pada prinsipnya, wajib melakukan sendiri. Akan tetapi karena alasan tertentu, ketentuan tersebut dapat dikesampingkan yaitu adanya alasan serta dengan pengetahuan dan izin dari pengusaha, artinya Pengusaha bertanggung jawab terhadap tanggung jawab yang ditanganinya, kemudian ia sakit atau berhalangan untuk melakukan pekerjaannya maka untuk tidak memberhentikan aktifitas perusahaan maka ia menyuruh pihak ketiga untuk menggantikan pekerjaannya dengan seizin perusahaannya.

2. Pekerja wajib menaati aturan dan peraturan dan petunjuk dari pengusaha.

Pekerja sewaktu melakukan pekerjaannya, wajib menaati perintah-perintah yang diberikan oleh pimpinan atau pengusaha. Aturan-aturan yang wajib ditaati oleh pekerja tersebut antara lain dapat dituangkan dalam tata tertib perusahaan. Pekerja diwajibkan melakukan pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Yang perlu diperhatikan disini adalah pekerja wajib menaati perintah-perintah yang diberikan perusahaan sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, Undang-undang dan kebiasaan setempat.

3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda

Jika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena unsur kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum, pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

Secara umum kewajiban seorang pekerja adalah:

- a. Mengikuti perintah dari pengusaha secara benar dan bertanggung jawab;
- b. Melaksanakan secara baik;
- c. Mematuhi perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Dalam hal adanya suatu kewajiban maka akan dibahas juga hak-hak yang wajib diperoleh oleh para pekerja yaitu sebagai berikut:³⁸

- 1) Menerima upah dari pengusaha yang dapat berupa:
 - a. Pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan yang telah diperjanjikan;
 - b. Cuti tahunan selama 12 hari, bagi mereka yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih;
 - c. Cuti hamil, cuti haid, cuti karena sakit yang dapat dibuktikan dengan keterangan dokter atau bidan;
 - d. Cuti panjang bagi mereka yang telah mempunyai masa kerja 6 (enam) tahun berturut-turut atau lebih yang diatur dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.
- 2) Diberikan perlindungan sebagai berikut:
 - a. Diikutsertakan dalam program jamsostek bagi perusahaan yang telah memenuhi criteria persyaratan;
 - b. Mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan serta perlakuan sesuai dengan martabat, usia, dan moral agama;
 - c. Mengadakan perlindungan secara kolektif dan berserikat;

³⁸ Wiwoho Soedjono *Op Cit* hlm. 69

- d. Mengajukan tuntutan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak sesuai dengan aturan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.³⁹

Pekerja sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja.

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak-hak tersebut, kepada setiap pekerja atau buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja. Serikat pekerja berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Hak berserikat bagi pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam konvensi *Internasional Labour Organization* (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar daripada Hak Untuk Berorganisasi Dan Untuk Berunding Bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional.⁴⁰

Suatu hubungan kerja maka sangat erat kaitannya dengan pekerja dan pemberi kerja ataupun pengusaha. Karena dalam suatu hubungan kerja akan ada

³⁹Soedarjadi, *Op Cit* hlm.23-25

⁴⁰ Imam Syahputra, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Havarindo. Jakarta. 2000. hlm. 18

dua pihak yang melakukan perjanjian kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban dari masing pihak. Di atas telah dipaparkan tentang hak dan kewajiban tenaga kerja maka akan dibahas secara singkat pula tentang hak dan kewajiban para pemberi kerja ataupun pengusaha.

Kewajiban Pengusaha menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Pengusaha wajib membayar upah
2. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
3. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja
4. Pengusaha wajib melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja
5. Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan

Pembayaran upah oleh pengusaha akan memegang peranan penting karena untuk memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohaniah, upahlah yang sangat menunjang. Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atas suatu jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Pasal 93 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan upah wajib dibayar oleh pengusaha walaupun pekerja tidak melakukan pekerjaan, apabila:

1. Pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
2. Pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
3. Pekerja tidak masuk kerja karena pekerja menikah, menikahkan, mengitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau menggugurkan kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau anggota keluarga dalam suatu rumah meninggal dunia;
4. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara;
5. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agama;
6. Pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena sendiri maupun halangan yang seharusnya yang dapat dihindari pengusaha;
7. Pekerja melaksanakan hak istirahat;
8. Pekerja melaksanakan tugas serikat pekerja serikat buruh atas persetujuan pengusaha;
9. Pekerja melaksanakan tugas pendidikan dari pengusaha.

Sedangkan upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan

Pasal 93 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 77 ayat 2 adalah sebagai berikut :

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1(satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Tetapi ada juga pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana ditentukan di atas maka pengusaha wajib memenuhi syarat sebagai berikut:⁴¹

1. Ada persetujuan pekerja yang bersangkutan.
2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja sebagai berikut:⁴²

⁴¹ Pasal 78 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴² Imam Syahputra *Op Cit* hlm. 22

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

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan kewajiban pengusaha dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja adalah:

1. Terhadap tenaga kerja yang baru kerja, pengusaha berkewajiban menunjukkan dan menjelaskan tentang :
 - a. Kondisi dan bahaya yang dapat timbul ditempat kerja.
 - b. Semua alat pengamanan dan perlindungan yang diharuskan.
 - c. Cara dan sikap dalam melakukan pekerjaan.
 - d. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental tenaga kerja yang bersangkutan
2. Terhadap tenaga kerja yang telah/sedang dipekerjakan, pengusaha wajib :
 - a. Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya.
 - b. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala.
 - c. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja.

- d. Memasang gambar dan undang-undang keselamatan kerja serta bahan pembinaan lainnya ditempat kerja sesuai dengan petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
- e. Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja yang terjadi ditempat kerja kepada kantor departemen Tenaga Kerja setempat.
- f. Membayar biaya pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja ke kantor perbendaharaan negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh kantor wilayah departemen tenaga kerja setempat.
- g. Menaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja bagi yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.⁴³

Pengusaha wajib menyediakan kesejahteraan yaitu dengan memberikan jaminan sosial kepada pekerja. Jaminan sosial tenaga kerja menurut Pasal 1 ke 1 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Pekerja wajib mengikuti program BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan). Yang termasuk program tersebut adalah:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja.
2. Jaminan Kematian.
3. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.⁴⁴

Pekerja merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Sehubungan dengan hal itu serikat pekerja merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja

⁴³ Lalu husni, *Op.Cit* hlm. 140

⁴⁴ *Ibid* hlm. 143

dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Oleh karena itu pekerja dan serikat pekerja harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya pengusaha harus memperlakukan pekerja sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

C. Tinjauan Sistem Pengupahan

1. Pengertian Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjajian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.⁴⁵

Bagi pekerja khususnya yang bekerja di perusahaan swasta terdapat ketentuan upah minimum kabupaten/kota (UMK) yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Besarnya tidak sama setiap kabupaten/kota tergantung pada kondisi daerah masing-masing.⁴⁶

Selanjutnya menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Butir 30 menyebutkan bahwa Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja / buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan.

⁴⁵Lalu Husni *Op.Cit* , hlm, 56

⁴⁶Asri Wijayanti, *Op.Cit*, hlm, 102

Berdasarkan Pasal Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, pemenuhan atas upah yang layak bagi penghidupan dan kemanusiaan, merupakan konsep pengupahan yang berlaku di Indonesia secara konstitusional.⁴⁷

Upah diberikan sebagai bentuk balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.⁴⁸

Sedangkan menurut Muchdarsyah Sinungan, upah kerja adalah pencerminan pendapatan nasional dalam bentuk upah uang yang diterima oleh buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan untuk pembuatan suatu produk.⁴⁹

Selain pendapat di atas, ada beberapa pengertian lain tentang upah, menurut Sadono Sukirno, upah adalah pembayaran atas jasa-jasa fisik yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.⁵⁰ Sementara menurut Malayu SP. Hasibuan, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.⁵¹

Dari beberapa definisi tentang upah diatas maka dapat disimpulkan bahwa, upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja dari pengusaha atas jasa yang diberikan untuk perusahaan berdasarkan lamanya jam kerja dan jumlah

⁴⁷Uwiyono Aloysius dkk, *Op Cit*, hlm, 39

⁴⁸Veithzal Rivai, ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik***, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm.351

⁴⁹ Muchdarsyah Sinungan, ***Produktivitas Apa dan Bagaimana***, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hlm.90

⁵⁰ Sadono, Sukirno, ***Mikro Ekonomi Teori Pengantar***, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm.35

⁵¹ Malayu, SP, Hasibuan, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Gunung Agung, Jakarta, 2007, hlm.133

produk yang dihasilkan, serta adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dalam menentukan besaran upah.

2. Jenis-Jenis dan Komponen Upah

G. Kartasapoetra dalam bukunya menyebutkan, bahwa jenis-jenis upah meliputi:⁵²

a. Upah nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana ke dalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang (*money wages*), sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

b. Upah nyata (*real wages*)

Upah nyata adalah upah yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak bergantung dari:

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

⁵² G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuahan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm.100

Adakalanya upah itu diterima dalam wujud uang atau fasilitas atau *in natura*, maka upah nyata yang diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas dan barang *in natura* tersebut.

c. Upah hidup

Dalam hal ini upah yang diterima seorang pekerja itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya pendidikan, bagi bahan pangan yang memiliki nilai gizi yang lebih baik, iuran asuransi jiwa dan beberapa lainnya lagi.

d. Upah minimum

Pendapatan yang dihasilkan para buruh dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan ketenagakerjaan. Seorang pekerja adalah manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan sewajarnya pekerja mendapatkan penghargaan dan perlindungan yang layak.

e. Upah wajar

Upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para pekerjanya sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan pekerja kepada pengusaha atau perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja diantara mereka

Macam-macam upah terbagi menjadi 4 macam pembagian upah, antara lain:

a. Upah harian

Upah harian adalah upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan yang dihitung secara harian atau berdasarkan

tingkat kehadiran. Upah harian dibayarkan secara harian hanya kepada pekerja yang status perjanjian kerjanya adalah harian lepas.

b. Upah borongan

Upah borongan adalah upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan secara borongan atau berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja atau pekerjaan yang bergantung pada cuaca atau pekerjaan yang bersifat musiman. Pembayaran upah borongan hanya dilakukan untuk pekerja yang status perjanjian kerjanya adalah pekerja kontrak.

c. Upah tetap

Upah tetap adalah upah yang diterima pekerja/ buruh secara tetap atas suatu pekerjaan yang dilakukan secara tetap. Upah tetap ini diterima secara tetap dan tidak dikaitkan dengan tunjangan tidak tetap, upah lembur dan lainnya. Pembayaran upah tetap hanya diperuntukan bagi pekerja yang status perjanjian kerjanya untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) atau dalam sehari-hari adalah pekerja tetap.

d. Upah tidak tetap

Upah tidak tetap adalah upah yang diterima pekerja/buruh secara tidak tetap atas suatu pekerjaan. Tidak tetapnya upah yang diterima pekerja tersebut akibat dari volume pekerjaan yang tidak stabil. Kalau pekerjaan padat maka dilakukan kerja lembur sehingga upahnya juga akan bertambah besar, demikian sebaliknya.⁵³

⁵³ Edytus Adisu, *Hak Karyawan atas Gaji dan Pedoman Menghitung*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008, hlm. 2-4.

Hal-hal yang termasuk ke dalam komponen upah adalah:⁵⁴

a. Upah pokok

Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasar perjanjian;

b. Tunjangan tetap

Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan

c. Tunjangan tidak tetap

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

Sedangkan yang tidak termasuk komponen upah adalah:

- d. Fasilitas yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh;
- e. Bonus, yaitu pembayaran yang diterima pekerja atas hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produksi;
- f. Tunjangan hari raya dan pembagian keuntungan lainnya.

⁵⁴ Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan secara singkat, setelah diselesaikannya seminar outline skripsi pertama dan telah dilakukannya perbaikan seminar outline yang dilakukan pada sekitar pada bulan September 2018

Tabel Kegiatan Skripsi.

No	Kegiatan	Bulan																Keterangan				
		Agustus 2018				September-Oktober 2018				November-Desember 2018				Januari 2019					Februari 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4
1	Seminar Proposal																					
2	Perbaikan Proposal																					
3	Acc Perbaikan																					
4	Penelitian																					
5	Penulisan Skripsi																					
6	Bimbingan Skripsi																					
7	Seminar Hasil																					
8	Sidang Skripsi																					

2. Tempat Penelitian

Tempat objek penelitian di Jln. Pelajar Timur, Gg.Kelapa No.16, Medan Maimun, Sumatera Utara.

B. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian skripsi ini penelitian yuridis normatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan mempelajari norma-norma yang ada atau peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang dibahas. Pengolahan dan analisis data yang hanya mengenal data sekunder saja, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.⁵⁵

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah bersifat deskriptif analisis, adalah penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau kasus dari keseluruhan personalitas yang mengarah pada penelitian hukum normatif, yaitu suatu bentuk penulisan hukum yang berdasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang berdasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang normatif.⁵⁶

Sifat penelitian ini secara deskriptif analisis yaitu untuk mengetahui sistem pengupahan pada UD Keripik Rumah Adat Minang yang merupakan perusahaan swasta, apakah sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan juga sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

⁵⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta. 1984 hlm, 51

⁵⁶ Astri Wijayanti, *Strategi Penulisan Hukum*, Lubuk Agung, Bandung, 2011, hlm 163.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengetahui data yang dipergunakan dalam penulisan ini maka penulis mempergunakan 2 (Dua) metode:

1. Penelitian kepustakaan (*Library Research*) yaitu dengan melakukan penelitian terhadap berbagai sumber bacaan yaitu buku-buku, majalah hukum, pendapat para sarjana, peraturan undang-undang dan juga bahan-bahan kuliah.
2. Penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu dengan melakukan kelapangan dalam hal ini penulis langsung melakukan wawancara dengan pemilik dan karyawan UD Keripik Rumah Adat Minang Jln. Pelajar Timur, Gg.Kelapa No.16, Medan Maimun, Sumatera Utara.

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah hal yang mengikat dari sudut peraturan dan perundang-undangan dan putusan hakim. Dalam penelitian ini bahan hukum primer yaitu Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang pengupahan.

b. Bahan Hukum Sekunder

bahan hukum sekunder adalah bahan yang memberi penjelasan dari bahan hukum primer yang berupa buku, hasil-hasil penelitian, kamus hukum.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Adapun bahan hukum yang

dipergunakan dalam penulisan skripsi ini diambil dari kamus bahasa indonesia, kamus hukum, dan internet.

4. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini analisis data yang dilakukan secara kualitatif yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural *setting* yang holistik, kompleks dan rinci.⁵⁷

Data kualitatif yang diperoleh secara sistematis dan kemudian substansinya dianalisis untuk memperoleh jawaban tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini secara kualitatif untuk mendapatkan jawaban yang pasti dan hasil yang akurat. Sedangkan data-data berupa teori yang diperoleh dikelompokkan sesuai dengan sub bab pembahasan, selanjutnya dianalisis secara kualitatif sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang pokok permasalahan.

Selanjutnya data yang disusun di analisa secara deskriptif analisis sehingga dapat diperoleh gambaran secara menyeluruh terhadap gejala dan fakta dalam pengupahan bagi karyawan swasta. Dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan dengan menggunakan metode induktif sebagai jawaban dari permasalahan yang dirumuskan.

⁵⁷ Syamsul Arifin *Op Cit* hlm. 66

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Upah Bagi Pekerja Diperusahaan Swasta

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang layak, pemerintah menetapkan perlindungan pengupahan bagi pekerja. Perwujudan penghasilan yang layak dilakukan pemerintah melalui penetapan upah minimum atas dasar kebutuhan hidup layak. Pengaturan pengupahan ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵⁸

Kebijakan dalam perlindungan pengupahan bagi pekerja meliputi:

1. Upah minimum;
2. Upah kerja lembur;
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
6. Bentuk dan cara pembayaran upah;
7. Denda dan potongan upah;
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
10. Upah untuk pembayaran pesangon dan;

⁵⁸ Siswanto Sastrohadiwiryono *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hlm. 15

11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan⁵⁹

Penetapan upah minimum diberlakukan pada tiap daerah untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Penetapan upah minimum untuk daerah tertentu dapat dilakukan menurut sector dan subsector. Dengan penetapan upah minimum berarti pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan.

Ketentuan hukum tentang pengupahan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang pengupahan sebagai ketentuan pokok, dan peraturan perundang-undangan lain yang secara langsung maupun tidak langsung mengatur tentang pengupahan sebagai ketentuan operasional dan ketentuan penunjang. Ketentuan hukum tersebut saling melengkapi untuk memberikan jaminan kepastian hukum bagi pelaksanaan pengupahan dalam setiap hubungan kerja di Indonesia, karena hukum itu sendiri bukanlah sekedar kumpulan atau penjumlahan peraturan-peraturan yang masing-masing berdiri sendiri. Artinya pentingnya suatu peraturan hukum ialah karena hubungannya yang sistematis dengan peraturan-peraturan hukum lain.⁶⁰

Menurut Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 ditetapkan waktu kerja sebagai berikut:

1. 7 (tujuh) jam satu hari dan 40 (empat puluh) jam dalam satu minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam satu minggu, atau
2. 8 (delapan) jam satu hari dan 40 (empat puluh) jam dalam satu minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam satu minggu.

⁵⁹ Lalu Husni 2017 *Op Cit* hlm. 143

⁶⁰ Sudikno Mertokusumo, *Mengenai Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta: 1995, hlm. 115

Ketentuan lainnya waktu kerja sehari ini sangat penting sehubungan dengan pengupahan yaitu:

- a. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum (Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003). Bila pengusaha tidak mampu membayar upah minimum, maka dapat dilakukan penangguhan yang pelaksanaannya diatur menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 91 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).
- c. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh melakukan pekerjaan (Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Tetapi ketentuan tersebut tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja/buruh tidak bekerja dengan alasan-alasan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003.
- d. Komponen upah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94 Undang-Undang No.13 Tahun 2003).
- e. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96 Undang-Undang No.13 tahun 2003).

- f. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya (Pasal 3 Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981).

Aturan hukum yang mengatur hak-hak pekerja harian lepas tidak mengatur secara rinci tentang hak apa aja yang undang-undang berikan untuk hak pekerja harian lepas supaya pekerja harian lepas dapat terlindungi oleh undang-undang. Di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Sebagaimana peraturan mengenai pekerja harian lepas hanya di atur sebanyak tiga Pasal dari Pasal 10 sampai Pasal 12. Di dalam Pasal 10 Nomor KEP.100/MEN/VI/2004, menyebutkan:

- (1) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.
- (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) 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.”

Dan di dalam Pasal 11 Nomor KEP.100/MEN/VI/2004, menyebutkan:

“Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.”

Dan di dalam Pasal 12 Nomor KEP.100/MEN/VI/2004, menyebutkan:

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 sekurang-kurangnya memuat:
 - a. Nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja;
 - b. Nama/alamat pekerja/buruh;

- c. Jenis pekerjaan yang dilakukan;
 - d. Besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.
- (3) Daftar pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh.”

Berdasarkan penjelasan tentang peraturan di atas yang mengatur pekerja harian lepas dapat diambil suatu kesimpulan pekerja harian lepas merupakan bagian dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan hak-hak yang khusus mengatur pekerja harian lepas dalam peraturan tersebut tidak menjelaskan hak-hak apa saja yang diterima oleh pekerja harian lepas.

Pasal 11 Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang pengupahan “Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya”. Upah ditetapkan berdasarkan:

- a. Satuan waktu; dan/atau
- b. Satuan hasil.⁶¹

Pasal 13

- 1) Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf a ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan.
- 2) Dalam hal Upah ditetapkan secara harian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perhitungan Upah sehari sebagai berikut:
 - a. Bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau
 - b. Bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).

⁶¹ Pasal 12 Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang pengupahan

Pasal 14

- 1) Penetapan besarnya Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf a dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala Upah.
 - 2) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disusun oleh Pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
 - 3) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh.
 - 4) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus dilampirkan oleh Perusahaan pada saat permohonan:
 - a. Pengesahan dan pembaruan Peraturan Perusahaan; atau
 - b. Pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.

Pekerja Harian Lepas adalah pekerja yang menerima upah harian, upah tersebut dapat diterima secara mingguan atau bulanan berdasarkan hasil kerjanya, termasuk juga pekerja harian yang dibayar berdasarkan volume atau hasil kerja yang dilakukan atau secara borongan. Perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas berarti membahas mengenai hak-hak pekerja setelah melaksanakan kewajibannya.⁶²

Pada Usaha Dagang Rumah Adat Minang status pekerja adalah buruh harian lepas, tanpa adanya perjanjian kerja dan kontrak kerja. Pekerja yang

⁶² Whimbo Pitoyo, *Op Cit* hlm. 32

bekerja ada tukang masak, kasir dan pack makanan.⁶³ Upah yang diterima pekerja pada Usaha Dagang Rumah Adat Minang ada yang dari Rp. 40.000,- (empat puluh ribu rupiah) per hari dan ada yang sampai Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) per hari. Mengenai upah dan kenaikan tergantung dari jangka waktu lamanya para pekerja.⁶⁴

Di dalam penelitian yang dilakukan di Usaha Dagang Rumah Adat Minang yang merupakan usaha dagang rumahan yang bergerak dibidang makanan ringan yang memproduksi, keripik jagung, pisang, ubi dan makaroni, di dalam produksi kita di medan ini banyak orang yang menitip jualannya seperti kacang arab, kerupuk Palembang, orong-orong dan lain sebagainya, kebetulan di tanjung morawa ada tanah lebih dan disanalah di tanami pisang dan ubi dan daerah sana juga banyak masyarakat yang menanam ubi dan pasokan ubi mereka dijual ke orang tua saya.⁶⁵ Perusahaan memberikan suatu kebijakan kepada pekerja harian lepas. Perusahaan melakukan perintah undang-undang dengan membuat jaminan kesehatan dan didaftarkan ke BPJS (Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial) namun dengan melihat jangka waktu lamanya pekerja.

Usaha Dagang Rumah Adat Minang juga menerapkan nilai sosial kepada pekerja harian lepas disaat menjelang Hari Raya Idul Fitri perusahaan memberikan uang THR (Tunjangan Hari Raya). Uang THR (Tunjangan Hari Raya) yang diberikan kepada pekerja harian lepas berbeda-beda sesuai dengan pekerjaannya dan jabatan kerjanya. Untuk tukang diberikan uang THR (Tunjangan Hari Raya) sebesar Rp. 2.500.000,00 (dua juta lima ratus rupiah),

⁶³ Hasil wawancara dengan Ira Mayasari Anak Pemilik Usaha sekaligus Manager Dagang Rumah Adat Minang pada Hari Rabu 5 September 2018. Pukul: 09.00 Wib

⁶⁴ *Ibid*

⁶⁵ *Ibid*

untuk tukang pack dan pegawai baru diberikan sebesar Rp. 1.500.000,00 (satu juta lima ratus rupiah). Selain mendapatkan uang THR (Tunjangan Hari Raya) pekerja harian lepas juga mendapatkan bingkisan dari perusahaan seperti bingkisan yang diperoleh oleh karyawan lainnya.⁶⁶

Dalam suatu perusahaan memiliki suatu hubungan kerja. Hubungan kerja tersebut terjadi antara pengusaha dengan pekerja. Para pihak terlibat langsung dalam hubungan kerja adalah:

1. Pihak majikan (perusahaan), yang bila bersekutu dalam jumlah tertentu dapat membentuk organisasi pengusaha;
2. Pihak buruh/pekerja, yang dalam jumlah minimum 10 orang dapat membentuk organisasi buruh/pekerja;
3. Pihak pemerintah sebagai pengusaha (cq. Depnaker) yang bertugas mengatur, membimbing dan mengawasi pelaksanaan hubungan antara pihak-pihak tersebut.⁶⁷

Masalah jangka waktu terhadap pekerja harian lepas yang di atur dalam Pasal 10 angka 2 dan 3 Kep.100/MEN/VI/2004 sebagaimana pekerja harian lepas bekerja selama 21 hari selama 1 bulan dan kurang dari 3 bulan apabila lebih dari 3 bulan maka perijinan kerja harian lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Dalam satu hari pekerja bekerja selama 7 (tujuh) jam/hari dan 40 (empat puluh) jam/minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dan 8 (delapan) jam/hari dan 40 (empat puluh) jam/minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu sebagaimana diatur didalam Pasal 77 ayat 2.

⁶⁶*Ibid.*

⁶⁷Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Mandar Maju, Bandung, 2004, hlm.13.

Berdasarkan Pasal 12 ayat 3 Kep.100/MEN/VI/2004 menjelaskan daftar pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh. Perusahaan tempat penelitian tidak mendaftarkan pekerja harian lepas kepada instansi di bidang ketenagakerjaan sebagaimana telah di atur dalam Pasal 12 ayat 3 Kep.100/MEN/VI/2004 dikarenakan pekerja harian lepas memiliki jangka waktu kerja yang relatif singkat dan berganti-ganti.

Upah merupakan sesuatu yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja, tetapi apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan maka upah tidak dibayarkan. Namun, demikian upah tetap harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja jika:

- a. Pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. Pekerja tidak masuk kerja karena berhalangan;
- c. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- d. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- e. Pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah diperjanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang dialami pengusaha;
- f. Pekerja melaksanakan hak istirahat dan suti;
- g. Pekerja melaksanakan tugas organisasi pekerja atas persetujuan pengusaha.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Manager Usaha Dagang Keripik Rumah Adat Minang, bahwa para pekerja yang bekerja di sana memiliki status pekerja/buruh lepas, kalau pekerja nyaman boleh bekerja lama, dan jika ada yang merasa tidak nyaman boleh berhenti sesuai keinginan mereka karena tidak ada perjanjian kerja yang dibuat. Para pekerja di Usaha Dagang Keripik Rumah Adat Minang bekerja dari pukul 08.00-18.00 Wib. Dan perhitungan upah bagi para pekerja dilihat berdasarkan jangka waktu lama pekerja dan juga berdasarkan pekerja yang mereka lakukan.⁶⁸

B. Sistem Penetapan Upah Bagi Pekerja Perusahaan Swasta di Sumatera Utara

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang pengupahan Pasal 41

- 1) Gubernur menetapkan Upah minimum sebagai jaring pengaman.
- 2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Upah bulanan terendah yang terdiri atas:
 - a. Upah tanpa tunjangan; atau
 - b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Pasal 43

- 1) Penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
- 2) Kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan standar kebutuhan seorang Pekerja/Buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan
- 3) Kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas beberapa komponen.

⁶⁸ Hasil wawancara dengan Ira Mayasari Anak Pemilik Usaha sekaligus Manager Dagang Rumah Adat Minang pada Hari Rabu 5 September 2018. Pukul: 09.00 Wib

- 4) Komponen sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri atas beberapa jenis kebutuhan hidup.
- 5) Komponen sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) tahun.
- 6) Peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan oleh Menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional.
- 7) Kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (6) menggunakan data dan informasi yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- 8) Hasil peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud pada ayat (6) menjadi dasar perhitungan Upah minimum selanjutnya dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
- 9) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebutuhan hidup layak diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 44

- 1) Penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan Upah minimum.
- 2) Formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut: $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDBt})\}$
- 3) Ketentuan lebih lanjut mengenai perhitungan Upah minimum dengan menggunakan formula sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.

Upah ketenagakerjaan yang mengatur tentang upah pekerja harian lepas diatur di dalam Peraturan Menakertrans Republik Indonesia Pasal 17 ayat 1 Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum menjelaskan:

“Bagi pekerja/buruh dengan sistem kerja borongan atau sistem harian lepas yang dilaksanakan 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan, upah rata-rata sebulan serendah-rendahnya sebesar upah minimum yang dilaksanakan di perusahaan bersangkutan”.

Dan dalam ayat 2, menjelaskan:

“Upah pekerja/buruh harian lepas, ditetapkan secara bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari:

- a. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 25 (dua puluh lima);
- b. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21 (dua puluh satu).”

Berdasarkan dari pemahaman upah terhadap pekerja harian lepas maka dengan berdasarkan data yang peneliti peroleh dari perusahaan tempat penelitian. Perusahaan tersebut memberikan upah dibawah UMSK (Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota) dan di atas UMP (Upah Minimum Provinsi). UMP di atur didalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 7 Tahun 2013 Pasal 1 ayat 2 tentang Upah Minimum, menjelaskan:

“Upah Minimum Provinsi yang selanjutnya disingkat UMP adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.”

Dan UMSK tersebut di atur dalam Pasal 1 ayat 5, menjelaskan:

“Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat UMSK adalah Upah Minimum yang berlaku secara sektoral di wilayah kabupaten/kota.”

Upah yang diberikan Perusahaan Usaha Dagang Keripik Rumah Adat Minang pekerja harian lepas ada yang perharinya mendapat upah Rp.80.000,- (delapan puluh ribu) perhari maka jika dihitung bekerja selama 25 (dua puluh lima) hari kerja mendapatkan Rp.2.000.000,00 (Dua Juta Rupiah) dan UMK Kota

Medan sekarang sudah sebesar Rp. 2.700.000,00 (Dua Juta Tujuh Ratus Ribu Rupiah) namun Usaha Dagang Keripik Rumah Adat Minang memberikan Upah di atas UMP Provinsi Sumatera Utara sebesar Rp. 2.132.188,00 (Dua Juta Seratus Tiga Puluh Dua Ribu Seratus Delapan Puluh Delapan).⁶⁹

Dalam penerapan asas *no work no pay* terdapat suatu penyimpangan terhadap asas tersebut, antara lain:

1. Jika buruh/pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan. Hal ini dibutuhkan surat keterangan dokter;
2. Jika buruh/pekerja tidak dapat masuk kerja;
3. Buruh/ pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang wajib militer, penyelenggara pemilu dan sebagainya;
4. Buruh/ pekerja tidak dapat melaksanakan pekerjaan karena memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya (waktu untuk melaksanakan ibadah menurut agamanya adalah sesuai dengan waktu yang dibutuhkan dengan pembatasan paling lama 3 (tiga) bulan dan melaksanakan ibadah agamanya hanya satu kali saja);
5. Buruh/ pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah diperjanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang dialami oleh pengusaha yang seharusnya dihindari.⁷⁰

Pekerja harian lepas juga diperbolehkan melakukan lembur kerja sebagaimana diatur di dalam Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Masalah perhitungan upah lembur kerja perusahaan

⁶⁹ Hasil Wawancara dengan Pekerja UD Keripik Rumah Adat Minang Dina Nasution pada Hari Rabu 5 September 2018. Pukul: 10.00 Wib

⁷⁰Lalu Husni, *Op Cit* hlm. 113.

tempat penelitian menggunakan cara perhitungan per jam yaitu diupah dengan Rp. 5.000,-(lima ribu rupiah) per jam.

Upah memegang peranan yang penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.⁷¹

Dalam hal pengupahan dalam suatu perusahaan terdapat beberapa pihak yang secara langsung dan tidak langsung terlibat. Pihak yang secara langsung terlibat adalah pihak pengusaha dan pihak tenaga kerja sendiri, sedangkan pihak yang tidak langsung terlibat organisasi tenaga kerja dan pemerintah.

1. Pengusaha

Bagi pihak pengusaha atau badan usaha/ pengusaha, upah merupakan unsur pokok dalam perhitungan ongkos produksi dan merupakan factor penting yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja tenaga kerja dalam perusahaan. Tingkat upah yang rendah dapat menurunkan semangat dan kegairahan kerja. Hal ini akan berakibat buruk bagi perusahaan, perusahaan akan menderita kerugian karena produktivitas kerja juga akan menurun. Jadi upah dapat dikatakan sebagai indikator bagi maju mundurnya perusahaan. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga diharapkan pekerjaan dapat selesai dengan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan kegairahan kerja adalah yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semangat kerja

⁷¹ Lalu Husni, 2017, hlm. 148

tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja, akan tetapi kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Oleh karena itu semangat kerja dan kegairahan kerja berhubungan erat dan sulit untuk dipisah-pisahkan. Jadi apabila suatu perusahaan dapat meningkat semangat kerja dan kegairahan kerja, maka perusahaan itu akan mendapat banyak keuntungan. Dan salah satu cara untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja adalah dengan memberikan upah yang cukup, yang mampu memberikan semangat dan kegairahan kerja.

2. Tenaga Kerja

Bagi tenaga kerja, upah merupakan penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya beserta dengan keluarganya. Upah juga merupakan pendorong bagi kegairahan dan semangat kerja. Besar kecilnya peranan dan sumabangan tenaga kerja pada perusahaan dapat dilihat dari tingkat jumlah upah yang diterimanya, ini berarti bahwa pekerjaan yang dilakukan semakin berat, membutuhkan keterampilan dan mengandung resiko atau tanggung jawab yang besar maka upah yang diterima akan semakin besar.

3. Organisasi Tenaga Kerja

Bagi organisasi tenaga kerja, upah mencerminkan berhasil tidaknya usaha organisasi tenaga kerja dalam mencapai salah satu tujuannya. Lemahnya organisasi tenaga kerja akan mempengaruhi ternentuknya tingkat upah, karena posisi “*bargaining*” atau penawaran tenaga kerja juga kuat. Sebaliknya jika serikat kerja lemah maka tingkat upah yang diharapkan oleh tenaga kerja sulit untuk diperjuangkan dihadapan pengusaha karena posisi atau kekuatan

menawar (*bargaining power*) organisasi tenaga kerja.⁷² Seiring dengan kebebasan pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, maka tugas dan beban organisasi tenaga kerja semakin berat yakni tidak saja memperjuangkan hak-hak normatif pekerja tetapi juga memberikan perlindungan, pembelaan, dan memperjuangkan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja.

4. Pemerintah

Pihak pemerintah dalam hal upah juga terlibat di dalamnya. Pemerintah berkewajiban mengatur tata kehidupan dalam segala bidang dengan mengeluarkan ketentuan-ketentuan hukum perundang-undangan dan segala peraturan pelaksanaannya sehingga tidak ada pihak yang dirugikan. Jadi pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga yang dirugikan. Jadi pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah minimum merupakan batas bahwa dari tingkat upah yang akan dibayarkan oleh perusahaan kepada pihak tenaga kerja.

Faktor yang mempengaruhi tingkat upah. Diantara berbagai faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah menurut adalah:⁷³

1. Penawaran dan Permintaan Kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, akan tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) tinggi dan jumlah tenaganya langka maka upah cenderung tinggi. Sedangkan jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran melimpah maka upah cenderung turun.

⁷² Lalu Husni 2000 *Op Cit* hlm. 74

⁷³ Suad Husnan, *Manajemen Personalia, edisi ketiga*, BPFE Yogyakarta, 2006, hlm. 139.

2. Organisasi Tenaga Kerja

Ada tidaknya organisasi tenaga kerja serta lemah kuatnya organisasi tenaga kerja akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Adanya posisi serikat pekerja yang kuat, berarti posisi “*bargaining*” tenaga kerja juga kuat akan menaikkan tingkat upah demikian pula sebaliknya.

3. Kemampuan Untuk Membayar

Meskipun mungkin serikat pekerja menuntut upah yang tinggi tetapi akhirnya realisasi pemerian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan, upah merupakan suatu komponen biaya produksi. Tingginya upah akan mengakibatkan naiknya biaya produksi dan akhirnya akan mengurangi keuntungan. Kalau kenaikan biaya produksi sampai merugikan perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas tenaga kerja atau karyawannya.

4. Produktivitas

Menurut Larsen yang dikutip Sedarmayanti, untuk kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan akan sulit untuk mendapatkan output yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, orang harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja secara optimal.⁷⁴

Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh diskriminasi antara pekerja laki-laki dan pekerja wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Hak

⁷⁴ Sedarmayanti, *Sumber Daya Kerja Dan Produktivitas Kerja*, Ilham Jaya, Bandung, 2003, hlm. 95.

untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.⁷⁵

Pengakhiran hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja harian lepas terjadi apabila:⁷⁶

1. Melakukan pencurian, penggelapan dan atau perbuatan melawan hukum lainnya.
2. Melakukan penganiayaan terhadap rekan kerja dan anggota keluarganya.
3. Berkelahi dengan sesama pekerja.
4. Merusak dengan sengaja atau karena kecerobohannya yang menimbulkan kerugian bagi pengusaha.
5. Memberikan keterangan palsu, atau melakukan perbuatan lain yang menimbulkan keributan di lokasi perusahaan.
6. Mabuk, berjudi, menggunakan obat terlarang dilingkungan kerja.
7. Menghina dan atau mencemarkan nama baik perusahaan dan atau mitra bisnisnya dan atau pekerja lainnya beserta keluarganya.
8. Membantah dan atau menolak perintah atau instruksi dari perusahaan.
9. Menyalahgunakan jabatannya yang dapat menimbulkan kerugian pada perusahaan.
10. Melakukan pelanggaran lainnya yang dapat dikategorikan sebagai pelanggaran berat menurut peraturan yang berlaku di Republik Indonesia.

Karyawan yang diterima bekerja di Usaha Dagang Keripik Rumah Adat Minang ini dari kalangan usia, karena pemiliknya menerima siapa saja yang ingin bekerja kecuali ibu-ibu yang memiliki anak kecil, dan anak sekolah. Semenjak di

⁷⁵ *Ibid* hlm. 150

⁷⁶ Hasil wawancara dengan Ira Mayasari Anak Pemilik Usaha sekaligus Manager Dagang Rumah Adat Minang pada Hari Rabu 5 September 2018. Pukul: 09.00 Wib

dirikan Usaha Dagang Keripik Rumah Adat Minang yang memiliki kurang lebih 30 (tiga puluh orang) karyawan, belum ada memberhentikan karyawan, karena kebanyakan mereka berhenti sendiri jika tidak cocok bekerja disini atau mungkin mendapatkan pekerja lain.⁷⁷

Sedangkan sebagaimana yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diatur di dalam Pasal 61 Perjanjian kerja berakhir apabila:

1. Pekerja meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Sampai saat ini sudah banyak pekerja yang bekerja di Usaha Dagang Keripik Rumah Adat Minang ada yang sudah bekerja selama empat tahun, lima tahun, delapan tahun dan ada yang sudah bekerja selama sepuluh tahun. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pekerja yang ada di Usaha Dagang Keripik Rumah Adat Minang, upah yang diterima sudah sesuai untuk mereka berdasarkan apa yang mereka kerjakan setiap harinya. Mereka juga mendapatkan Jaminan Kesehatan berupa BPJS dan uang Tunjangan Hari Raya jika hari lebaran.

⁷⁷ *Ibid*

Kecelakaan kerja juga tidak pernah terjadi yang menyebabkan pekerja luka berat, mungkin hanya terjadi tergores pisau ketika sedang mengupas ubi.⁷⁸

C. Standart Pengupahan Bagi Pekerja Keripik Rumah Adat Minang Sesuai Pengupahan Di Sumatera Utara

Penetapan besarnya upah minimum memiliki efek bagi pekerja dan perusahaan. Naiknya upah akan meningkatkan biaya produksi. Bila biaya produksi meningkat maka harga jual barang dan jasa akan meningkat. Bila harga meningkat, sementara harga barang dan jasa pesaing tetap maka sulit bersaing dipasaran, dalam jangka waktu tertentu perusahaan akan bangkrut.⁷⁹ Dampaknya jumlah pengangguran, yang pada akhirnya memperbesar tingkat kemiskinan. Sehingga dibutuhkan perhitungan-perhitungan yang memenuhi unsur-unsur kemanusiaan tetapi tidak memperberat perusahaan dalam jangka panjang. Sehingga dengan naiknya tingkat upah maka akan memberikan dampak atau efek yang sangat baik bagi banyak pihak. Diharapkan dengan upah minimum provinsi yang meningkat produktivitas buruh/pekerja meningkat dan berakibat keuntungan perusahaan yang meningkat pula.

Memberikan manfaat bagi perbaikan taraf hidup pekerja/ buruh dan keluarganya (terutama yang menerima upah rendah). Dengan adanya penetapan upah minimum oleh pemerintah akan memberikan dampak yang baik bagi kalangan pekerja/buruh itu sendiri, dimana buruh/pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidupnya sudah ada jaminan oleh pemerintah sehingga mereka beserta keluarganya sudah terjamin. Dalam hal ini pekerja/buruh diberi kesejahteraan oleh

⁷⁸ *Ibid*

⁷⁹ Sedamaryanti *Op Cit* hlm. 99

pemerintah untuk dapat melangsungkan proses kerja dan pekerja dan/atau buruh beserta keluarganya.

Untuk mendorong perbaikan upah dalam rangka melindungi tenaga kerja dari pihak pengusaha dalam menentukan tingkat upah dimana ketentuan upah minimum menjadi batasan terendah bagi pengusaha dalam menentukan upah selanjutnya terhadap para tenaga kerja. Agar jangan sampai berakibat membahayakan kelangsungan usaha terutama bagi perusahaan yang tergolong kecil dan lemah. Kelangsungan proses produksi suatu perusahaan juga dijamin oleh pemerintah dengan menetapkan batas upah yang akan diberikan oleh pengusaha kepada tenaga kerja dengan melihat kelangsungan produksi dan tingkat upah minimum tersebut tidak mengakibatkan adanya kerugian atau ketidak sanggupan perusahaan.

Tinggi rendahnya upah tergantung kepada beberapa faktor, seperti : Jumlah lowongan kerja, Jumlah permintaan tenaga kerja dan kemampuan tenaga kerja. Jumlah lowongan kerja berpengaruh kepada besaran upah, semakin besar jumlah tenaga kerja/angkatan kerja dari lowongan kerja maka biasanya upah lebih rendah begitu pula sebaliknya. Jumlah permintaan tenaga kerja bergantung pada jumlah pencari kerja, artinya bila permintaan tenaga kerja lebih besar dari pencari kerja, maka biasanya upah pekerja tinggi, begitu pula sebaliknya. Kemampuan tenaga kerja artinya semakin tinggi pendidikan/produktivitas tenaga kerja, biasanya upah pekerja akan tinggi, begitu pula sebaliknya.⁸⁰

Di Indonesia dikenal beberapa sistem pemberian upah, di antaranya : Upah menurut waktu artinya upah didasarkan pada waktu/lamanya bekerja seseorang

⁸⁰ Sistem Upah Indonesia, Artikel, <https://spn.or.id/sistem-upah-di-indonesia/> Diakses Kamis 3 Januari 2019 Pukul. 17.00 Wib

seperti upah mingguan dan upah bulanan, Upah prestasi artinya upah didasarkan kepada hasil prestasi kerja seperti jumlah barang yang dihasilkan oleh seorang pekerja/buruh, Upah skala yaitu upah yang didasarkan kepada perubahan-perubahan harga kebutuhan barang sehari-hari, Upah premi yaitu upah yang diterima setiap bulan oleh pekerja/buruh ditambah dengan premi yang diterima setiap akhir tahun, Upah rekanan yaitu upah yang selain diterima setiap bulan oleh pekerja juga diberikan kepemilikan saham sehingga pekerja berhak atas pembagian keuntungan dari perusahaan.

Kebijakan upah minimum di Indonesia masih belum memihak kepada kepentingan pekerja/buruh. Kenyataan menunjukkan bahwa masih banyak pekerja Indonesia yang berpenghasilan sangat kecil, bahkan lebih kecil dari kebutuhan hidup minimumnya. Rendahnya tingkat penghasilan tersebut dapat terjadi karena produktivitas karyawan yang dianggap masih rendah, rendahnya tingkat kemampuan management pengusaha sehingga banyak menimbulkan pemborosan-pemborosan dana, lemahnya management waktu sehingga banyak waktu yang terbuang percuma, hal-hal inilah yang mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan efisien dan biaya produksi menjadi besar yang pada gilirannya pengusaha tidak mampu membayar upah yang tinggi kepada pekerja/buruh. Sehubungan dengan hal tersebut maka pemerintah menetapkan upah minimum.⁸¹

Kepastian hukum perlindungan bagi pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia tampak adanya peraturan perundang-undangan yang mengaturnya. Sesuai dengan pendapat para sarjana yang beranggapan bahwa

⁸¹ *Ibid*

hukum bertujuan untuk menjamin adanya kepastian hukum, hukum harus menjamin kepastian pada pihak yang satu dan pihak yang lain.⁸²

Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Utara 2018 menurut Gubernur Sumatera Utara Erry Nuradi dalam SK Gubsu Nomor 188.44/575/KPTS/2017 menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Utara pada 2018 sebesar Rp 2.132.188. UMP Sumatera Utara naik 8,71% dari angka Upah Minimum Provinsi (UMP) 2017. Dasar penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) 2018 sudah mengacu pada Peraturan Pemerintah (PP) No.78/2015 tentang Pengupahan.⁸³

Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Sumatera Utara 2018 sesuai Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara mengenai Upah Minimum Provinsi (UMP) 2018 menjadi acuan dalam penyusunan dan penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang ada di Sumatera Utara untuk tahun 2018, daftar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Sumatera Utara 2018: Sumatera Utara Kota Medan dengan upah Rp 2.749.074,- (dua juta tujuh ratus empat puluh Sembilan ribu tujuh puluh empat rupiah). Kabupaten Deli Serdang Rp. 2.720.100,- (dua juta tujuh ratus dua puluh ribu seratus rupiah).⁸⁴

Menurut pendapat penulis bahwa upah yang diterima para pekerja sudah sesuai dengan Upah Minimum Provinsi Sumatera Utara, karena jika dihitung upah pekerja Dina Nasution selama sebulan dari Rp. 80.000 (delapan puluh ribu rupiah) dikalikan 25 (dua puluh lima) hari kerja besar upah yang diterima setiap bulan adalah Rp. 2.000.000, (dua juta rupiah), dan jika pekerja tidak libur maka akan

⁸² Sudikno Mertokusumo *Op Cit* hlm. 115

⁸³ Garmen dalam <https://gajimu.com/garmen/gaji-pekerja-garmen/gaji-minimum/ump-umk-sumut>, Diakses Senin 24 September 2018 Pukul. 11.00 Wib

⁸⁴ *Ibid*

mendapatkan upah full selama sebulan yaitu Rp.80.000. (delapan puluh ribu rupiah) dikali tiga puluh hari yaitu sebanyak Rp. 2.400.000,- (dua juta empat ratus ribu rupiah) sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.⁸⁵

Berdasarkan wawancara penulis dengan para pekerja yang ada di Usaha Dagang Keripik Rumah Adat Minang, bahwa tidak semua pemilik usaha mau menerima pekerja tanpa melihat keahlian yang dimiliki, karena di Usaha Dagang Keripik Rumah Adat Minang bagi siapa saja yang ingin bekerja dan rajin maka diperbolehkan asal tidak termasuk kategori anak-anak dan orang tua yang tidak dapat bekerja.

Upah yang diterima pada saat awal bekerja sama yaitu mulai dari Rp. 40.000 (empat puluh ribu rupiah) per harinya, karena status pekerja adalah harian lepas dan tidak ada kontrak dan perjanjian kerja. Kenaikan gaji di hitung pada saat semakin lamanya jangka waktu para pekerja, karena tidak ada paksaan dalam melakukan pekerjaan di Usaha Dagang Keripik Rumah Adat Minang, dan bagi yang ingin berhenti jika diperbolehkan tanpa ada ganti rugi.

⁸⁵ Hasil Wawancara dengan Pekerja UD Keripik Rumah Adat Minang Dina Nasution pada Hari Rabu 5 September 2018. Pukul: 10.00 Wib

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Pengaturan tentang upah bagi pekerja di perusahaan swasta diatur pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang pengupahan dan KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
2. Sistem penetapan upah bagi pekerja Swasta di Sumatera Utara dapat dilakukan dengan memberikan upah pokok yang dapat diperoleh secara bulanan, mingguan dan harian. Menurut Pasal 41 Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang pengupahan upah terdiri dari upah tanpa tunjangan; atau upah pokok termasuk tunjangan tetap. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 25 (dua puluh lima). Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21 (dua puluh satu).
3. Standart pengupahan bagi pekerja U.D. Keripik Rumah Adat Minang dilakukan secara harian sesuai dengan ketentuan pengupahan di Sumatera Utara yaitu dengan upah Rp.50.000.- (lima puluh ribu rupiah), sampai dengan Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) per harinya. Karena menurut Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Utara pada 2018 sebesar Rp 2.132.188. UMP Sumatera Utara.

B. Saran

Adapun saran yang perlu disampaikan tentang permasalahan yang terdapat dalam bab-bab diatas antara lain yakni:

1. Ketentuan hukm dibidang pengupahan di Indonesia baik yang diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 harus saling melengkapi untuk memberikan jaminan kepastian hukum bagi pelaksanaan pengupahan dalam hubungan kerja di Indonesia. Pemerintah juga harus lebih peka dan bijak dalam menanggapi segala permasalahan yang timbul dalam perusahaan khususnya yang berkaitan dengan upah pekerja demi pemenuhan kebutuhan hidup yang layak bagi semua pekerja.
2. Dalam memeberikan upah tenaga kerja pada tenaga kerja tidak boleh ada diskriminasi antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki, sistem pengupahan harusdapat dirasakan berkeadilan, berkemanusiaan dan dapat menimbulkan kegairahan kerja dan semangat kerja baik oleh pihak tenaga kerja maupun dipihak pengusaha. kriteria kenaikan upah sebaiknya mencerminkan berlangsungnya tujuan yang lebih luas, peningkatan produktivitas dan perlindungan pendapatan bagi kelompok pekerja yang lebih rendah.
3. Pemerintah juga memperhatikan dan melakukan pengawasan terhadap para pengusaha dalam menjalankan usahanya agar tetap tercipta lapangan pekerjaan dan menindak tegas pengusaha yang melanggar upah minimum dan lebih banyak lagi melakukan inspeksi ke perusahaan-perusahaan, berdialog dengan para pekerja/buruh dan pengusaha dalam rangka memasyarakatkan hubungan industri perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti. Bandung. 2003.

_____, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2018.

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Amran Basri, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan. 2006.

Asri Wijayanti, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat*, Rineka Cipta. Jakarta, 2002.

_____, *Strategi Penulisan Hukum*, Lubuk Agung, Bandung, 2011.

C.S.T, Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, PN.Balai Pustaka Jakarta. 2012.

Djumadi, *Hukum Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.

Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Mandar Maju, Bandung, 2004.

Edytus Adisu, *Hak Karyawan atas Gaji dan Pedoman Menghitung*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008.

G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008.

Imam Syahputra, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Havarindo. Jakarta. 2000.

Iman Soepono, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan. Jakarta, 2007.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2000.

_____, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia Edisi Revisi* . Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2017.

Malayu, SP, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta, 2007.

- Muchdarsyah Sinungan, ***Produktivitas Apa dan Bagaimana***, Bumi Aksara, Jakarta, 2000.
- R Joni Bambang, ***Hukum Ketenagakerjaan***, Pustaka Setia, Bandung, 2013.
- Sadono, Sukirno, ***Mikro Ekonomi Teori Pengantar***, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Sedamaryanti, ***Sumber Daya Kerja Dan Produktivitas Kerja***, Ilham Jaya, Bandung, 2003.
- Sendjun H. Manulang, ***Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia***, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2007.
- Siswanto Sastrohadiwiryo, ***Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional***, Bumi Aksara, Jakarta, 2005.
- Soedarjadi, ***Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia***, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008.
- Soerjono Soekanto, ***Pengantar Penelitian Hukum***, UI Press, Jakarta. 1984.
- Soetrisno Loekman, ***Liberalisasi Ekonomi***, PT.Tiara Wacana, Yogyakarta, 2005.
- Suad Husnan, ***Manajemen Personalia, edisi ketiga***, BPFE Yogyakarta, 2006.
- Sudikno Mertokusumo, ***Mengenal Hukum Suatu Pengantar***, Libety, Yogyakarta: 1995.
- Suratin, ***Tanya Jawab Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan***. Yrama Widya. Bandung. 2004.
- Syamsul Arifin, ***Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum***, Medan Area University Press. 2012.
- Veithzal Rivai, ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik***, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Wiwoho Soedjono, ***Hukum Perjanjian Kerja***, Bina Aksara, Jakarta, 2003.
- Whimbo Pitoyo, ***Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan***, Visi Media, Jakarta, 2010.
- W.J.S Poerwadarminta, ***Kamus Umum Bahasa Indonesia***, Balai Pustaka, Jakarta. 2004.

Uwiyono Aloysius, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014.

Zaeni Asyhadie, *Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang pengupahan

KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

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

C. WEBSITE

Garmen dalam <https://gajimu.com/garmen/gaji-pekerja-garmen/gaji-minimum/ump-umk-sumut>,

<http://ilmu-ekonomi-id.com/ketenagakerjaan-pengertian-tenaga-kerja>

<http://adindaamaliaputri.blogspot.co.id/artikel-tentang-ketenagakerjaan>

Sistem Upah Indonesia, Artikel, <https://spn.or.id/sistem-upah-di-indonesia/>



GUBERNUR SUMATERA UTARA

KEPUTUSAN GUBERNUR SUMATERA UTARA
NOMOR 188.44/1450/KPTS/2018

TENTANG

PENETAPAN UPAH MINIMUM KOTA MEDAN TAHUN 2019

GUBERNUR SUMATERA UTARA,

- Menimbang :
- a. bahwa berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/1365/KPTS/2018 tanggal 1 November 2018 telah ditetapkan Upah Minimum Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019 sebesar Rp. 2.303.403,43,-/bulan;
 - b. bahwa untuk mewujudkan penetapan upah yang realistis sesuai dengan kondisi Daerah dan Kemampuan Perusahaan di Daerah perlu penetapan upah minimum di Kota Medan;
 - c. bahwa berdasarkan Surat Wali Kota Medan Nomor 561/11120 tanggal 19 November 2018 perihal Rekomendasi Upah Minimum Kota (UMK) Medan Tahun 2019 serta Saran dan Pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi Sumatera Utara Nomor 02/SPUMK-DEPEDASU/2018 tanggal 19 November 2018 mengenai Rekomendasi Bupati/Walikota Kabupaten/Kota mengenai Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Tahun 2019;
 - d. bahwa berdasarkan Surat Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor 2198-6/DTK/2018 tanggal 19 November 2018 perihal Usulan UMK Medan Tahun 2019;
 - e. bahwa berdasarkan Pasal 46 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang menyatakan Gubernur dapat menetapkan Upah Minimum kabupaten/kota;
 - f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e, perlu menetapkan Keputusan Gubernur tentang Penetapan Upah Minimum Kota Medan Tahun 2019;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 8 Drt Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota-Kota Besar Dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1092);
 2. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Propinsi Atjeh dan Perubahan Peraturan Pembentukan Propinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 64, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1103);

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
5. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2013 tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum Dalam Rangka Keberlangsungan Usaha Dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja;
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum;
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak (KHL);
9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah;
10. Peraturan Gubernur Nomor 38 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Dinas-Dinas Daerah Provinsi Sumatera Utara (Berita Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2016 Nomor 39) sebagaimana telah diubah beberapa kali dengan Peraturan Gubernur Nomor 19 Tahun 2018 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Gubernur Nomor 38 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Dinas-Dinas Daerah Provinsi Sumatera Utara (Berita Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2018 Nomor 19);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

- KESATU : Penetapan Upah Minimum Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019.
- KEDUA : Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU sebesar Rp. 2.303.403,43,- (Dua Juta Tiga Ratus Tiga Ribu Empat Ratus Tiga Koma Empat Puluh Tiga Rupiah).
- KETIGA : Upah Minimum Provinsi Sumatera Utara sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU merupakan upah terendah dan hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja 0 (nol) Tahun sampai dengan 1 (satu) Tahun, sedangkan bagi pekerja yang mempunyai masa kerja 1 (satu) Tahun atau lebih, pengusaha wajib memberlakukan ketentuan struktur dan skala upah dan diatur di dalam pengaturan persyaratan kerja yang berlaku di perusahaan.
- KEEMPAT : Perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketentuan Upah Minimum Provinsi Sumatera Utara yang ditetapkan dengan Keputusan Gubernur ini, dilarang untuk mengurangi atau menurunkan upah.
- KELIMA : Perusahaan yang mampu membayar upah di atas Upah Minimum Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019 yang ditetapkan dengan Keputusan Gubernur ini dapat dirundingkan secara Bipartit antara pekerja atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha yang bersangkutan secara musyawarah dan dimuat dalam materi kesepakatan kerja.
- KEENAM : Pada saat Keputusan Gubernur ini mulai berlaku, Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/575/KPTS/2017 tanggal 1 November 2017 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Sumatera Utara Tahun 2018 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

KETUJUH : Keputusan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2019.

Ditetapkan di Medan
pada tanggal 1 November 2018

GUBERNUR SUMATERA UTARA,

ttd

EDY RAHMAYADI

Salinan disampaikan kepada Yth:

1. Menteri Dalam Negeri R.I di Jakarta;
2. Menteri Ketenagakerjaan R.I di Jakarta;
3. Ketua DPRD Provinsi Sumatera Utara di Medan;
4. Kepala Dinas Tenaga Kerja Provsu di Medan;
5. Bupati/Walikota se-Sumatera Utara di tempat;
6. Ketua DEPEDA Provinsi Sumatera Utara di Medan;
7. Ketua DPP APINDO Provinsi Sumatera Utara di Medan.;
8. Ketua Umum DPD Konfederasi SP/SB se-Sumatera Utara.

Salinan Setor Dengan Aslinya
Kepala Biro HUKUM,
SETDA
SULAIMAN
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19590227 198003 1 004



SALINAN

GUBERNUR SUMATERA UTARA

KEPUTUSAN GUBERNUR SUMATERA UTARA
NOMOR 188.44/1365/KPTS/2018

TENTANG

PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI SUMATERA UTARA TAHUN 2019

GUBERNUR SUMATERA UTARA,

Menimbang : a. bahwa berdasarkan Pasal 89 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa Upah Minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota;

b. bahwa berdasarkan Kesepakatan Anggota Dewan Pengupahan Provinsi Sumatera Utara tentang Usulan Upah Minimum Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019, hari Selasa tanggal 23 Oktober 2018 di Hotel Putra Mulia Medan, menyepakati bahwa usulan Upah Minimum Provinsi sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Gubernur tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Propinsi Atjeh dan Perubahan Peraturan Pembentukan Propinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 64, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1103);

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
6. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2013 tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum Dalam Rangka Keberlangsungan Usaha Dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja;
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1239);
8. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 948);
9. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2016 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 32);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KESATU : Upah Minimum Kota Medan Tahun 2019.

KEDUA : Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU sebesar Rp. 2.969.824,64,- (Dua Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Sembilan Ribu Delapan Ratus Dua Puluh Empat koma Enam Puluh Empat Rupiah).

KETIGA : Upah Minimum Kota Medan sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA dalam Keputusan Gubernur ini merupakan upah terendah dan hanya berlaku bagi Pekerja yang mempunyai masa kerja 0 (nol) tahun sampai dengan 1 (satu) tahun, sedangkan terhadap pekerja yang mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih, pengusaha wajib memberlakukan ketentuan struktur dan skala upah dan diatur di dalam pengaturan persyaratan kerja yang berlaku di perusahaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2017.

KEEMPAT : Perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari Upah Minimum Kota Medan yang ditetapkan dalam Keputusan Gubernur ini dilarang untuk mengurangi atau

- KELIMA : Perusahaan yang mampu membayar upah di atas Upah Minimum Kota Medan yang ditetapkan dalam Keputusan Gubernur ini dapat dirundingkan secara Bipartit antara Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Buruh dengan Perusahaan yang bersangkutan secara musyawarah dan dimuat dalam materi Kesepakatan Kerja.
- KEENAM : Pada saat Keputusan Gubernur ini mulai berlaku, maka Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/740/KPTS/2017 tanggal 27 Desember 2017 tentang Penetapan Upah Minimum Kota Medan Tahun 2018, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.
- KETUJUH : Keputusan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2019.

Ditetapkan di Medan
pada tanggal 21 November 2018
GUBERNUR SUMATERA UTARA,

td,

EDY RAHMAYADI

Salinan disampaikan kepada Yth:

1. Menteri Dalam Negeri R.I. di Jakarta;
2. Menteri Ketenagakerjaan R.I. di Jakarta;
3. Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara di Medan;
4. Wali Kota Medan di Medan;
5. Ketua DPRD Kota Medan di Medan;
6. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan di Medan;
7. Ketua DEPEDA Kota Medan di Medan;
8. Ketua DPC APINDO Kota Medan di Medan.

Salinan ini dibuat dengan aslinya
KEPALA PEMERINTAH KOTA HUKUM
PELAKSANA,
SETDA
SIREGAR
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19690421 199003 2 003

DATA WAWANCARA

Nama : ira mayasari (anak pemilik usaha)
Jabatan : manager UD Rumah Adat Minang
Hari/tanggal : 05 september 2018
Waktu : 09:00 s/d 11:00

1. Sudah berapa lama tempat ini berdiri ?

Jawaban: usaha ini berdiri sejak tahun 1991 dan mulai pindah ke Gg. Kelapa No. 16 pada tahun 2005, sebelumnya usaha ini berdiri di depan pasar seputaran daerah ini.

2. Siapa yang pertama kali membuat usaha ini ?

Jawaban : orang tua saya bapak H. MISLI dimana dahulu bapak seorang supir, dan ibu saya yang masak keripik ubi di antar ke kede – kede dan beberapa tahun kemudian orang tua saya melihat usaha ini berpeluang besar dan dari situlah berawal usaha ini.

3. Alasan memilih usaha ini ?

Jawaban : awalnya dahulu usaha ini sekedar sampingan, karena bapak saya seorang supir dan arena itu memang saya mencari usaha lain, seperti buat kue yang dititip kesekolah, kalau lagi musim jagung buat keripik jagung, kalau ubi lagi musim juga buat keripik ubi, dahulu apa yang musim itu yang dibuat memang saya. Rupanya pangsa pasar banyak memilih keripik ubi, dan setelah itu berawal dari uang Rp. 50.000 beli kualiti besar disitulah memang saya goreng ubi dan permintaan masyarakat pun terus bertambah.

4. Apa saja yang dijual dalam UD Rumah Adat Minang ?

Jawaban: ada keripik jagung, pisang, ubi dan makaroni, kebetulan di tanjung morawa ada tanah lebih dan disana lah di tanami pisang dan ubi dan daerah sana juga banyak masyarakat yang menanam ubi dan pasokan ubi mereka dijual ke orang tua saya Dan di dalam produksinya di medan ini banyak orang yang menitip jualannya seperti kacang arab, kerupuk Palembang dll.

5. Sudah berapa banyak pekerja yang ada di UD Rumah Adat Minang ?

Jawaban: kalau dulu kita memiliki karyawan 50 orang saat pasokan yang kita miliki 5 ton/ hari, karena saat ini ubi juga susah dan mahal, pasokan kita berkurang jadi 2 ton/ hari makanya karyawan di kurangi, dan saat ini karyawan yang ada 25 orang untuk medan dan tanjung morawa itu semua karyawan yang kita pilih dan memang sudah lama bekerja di pabrik kita.

6. Bagaimana sistem kerja para pekerja di UD Rumah Adat Minang?

Jawaban: sistem bekerja disini tidak pakai shift, sistem bekerjanya dari jam 08:00 – 18:00 wib.

7. Bagaimana status para pekerja di UD Rumah Adat Minang ?

Jawaban: satu pekerja disini buruh lepas, kalau mereka nyaman bekerja lama boleh, kalau mereka gak nyaman mau berhenti cepat juga boleh. Kita juga tidak memiliki perjanjian kerja

8. Berapa gaji rata-rata para pekerja di UD Rumah Adat Minang?

Jawaban: gaji karyawan berbeda – beda, seperti tukang masak Rp.100.000/ harinya, kalau kasir Rp.75.000/harinya, kalau karyawan baru Rp.40.000/harinya, dan kalau lembur juga ada hintungannya Rp.5000/ jam.

9. Apakah makanan produk di UD Rumah Adat Minang juga di ekspor keluar negeri ?

Jawaban: sekitar tahun 2010 kita ekspor ke korea dan sekarang kita hanya ekspor ke Malaysia, biasanya permintaan meraka paling banyak di waktu mau lebaran, sampai 500 kg, kalau hari biasa sekitar 250 kg, dan yang kita ekspor hanya ubi original. Kita ekspor ke Malaysia 2 kali dalam setahun.

10. Apakah gaji sudah sesuai dengan ketentuan UMK di Provinsi Sumatera Utara?

Jawaban : kalau di sini gaji yaitu tadi mereka di gaji berbeda sesuai dengan tingkat perkajaannya. Kalau pekerja yang sudah lama bekerja gaji mereka saya rasa kalau di kalikan perbulan saya rasa cukup dengan UMK

11. Bagaimana tentang kenaikan gaji?

Jawaban : kalau untuk kenaikan gaji, itu berlaku bagi karyawan baru, karena karyawan lama tetap Rp.100.000 / harinya, jadi untuk karyawan baru dalam setahun gajinya bertambah Rp.10.000 dari yang sebelumnya Rp.40.000 naik menjadi Rp.50.000/ harinya.

12. Apakah ada jaminan kesehatan atau ketenagakerjaan bagi pekerja?

Jawaban : ada, kita mendaftarkan karyawan lama ke BPJS

13. Batas usia berapa pekerja yang boleh bekerja di UD Rumah Adat Minang?

Jawaban : batas usia tidak ada, selagi mampu bekerja kita terima lamrannya tetapi dengan syarat tidak untuk ibu yang punya anak kecil (bayi).

14. Apakah ada perjanjian kerja?

Jawaban : kita tidak ada yang namanya perjanjian kerja, karena kalau mau berhenti kapan saja boleh, jadi sifat kerja disini tidak mengikat

15. Bagaimana system penerimaan pekerja dan pemberhentiannya di UD Rumah Adat Minang?

Jawaban : system penerimaannya itu biasanya yang kerja disini mengajak temannya untuk bekerja di sini, dan untuk pemberhentian, kita belum pernah memberhentikan karyawan, selagi mau dia kerja ya silahkan, kalau dia gak mau ya pasti keluar sendiri.

16. Apa saja kesalahan yang sering dilakukan para pekerja?

Jawaban : kesalahan yang sering terjadi ya dapur berantakan atau kurang bersih.

17. Tindakan apa yang dilakukan untuk mengantisipasi kesalahan tersebut?

Jawaban : tindakannya ya kita selalu mengecek keadaan dapur, karena setiap kita melakukan pengecekan dapur pasti bersih.