

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGUPAHAN TERHADAP PEKERJA
DALAM PERJANJIAN KERJA DI PT. SUMBER JAYA GARMENT
DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003**



Disusun dan Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Syarat-syarat

Guna Mencapai Derajat Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

TAUFIQ ISMAIL

NIM : C 100 060 158

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk sosial dalam kehidupan ini memerlukan suatu pegangan untuk dapat menghidupinya. Untuk menghadapi kehidupannya tersebut diperlukan adanya suatu kerja. Sebagaimana diketahui bahwa dalam setiap hubungan kerja diperlukan adanya hubungan kerjasama antara pengusaha dan pekerja.

Pada dasarnya hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Hubungan kerja yaitu hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian kerja merupakan sebuah pernyataan yang sangat penting, yaitu diantaranya berisi tentang setujunya seseorang yang bergabung dalam perusahaan sebagai pekerja. Sedangkan bagi karyawan, perjanjian lebih berfungsi sebagai pemberi rasa aman. Alasannya, tertulis semua pernyataan berupa hak-hak sebagai karyawan akan lebih terjamin. Oleh karena itu perjanjian itu sangatlah penting bagi para pekerja.

Dalam pasal 1 angka (14) pada Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pengertian dari perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹

¹ Pasal 1 angka (14) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pekerja merupakan orang yang telah bekerja pada majikan dengan melakukan semua pekerjaan yang diberikan dan akan diberi upah tiap kali menyelesaikan pekerjaannya. Mereka hidup di Indonesia juga berhak mendapatkan pekerjaan untuk menghidupi diri dan keluarganya. Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (amandemen) Pasal 27 ayat 2 bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.²

Ditegaskan lagi dalam kaitannya mengenai pekerja memperoleh penghasilan untuk penghidupannya. Dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 yang berisi tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 88 ayat 1 tentang pengupahan yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.³

Dengan adanya perjanjian kerja, pengusaha harus mampu memberikan pengarahan atau penempatan kerja sehubungan dengan adanya kewajiban mengusahakan pekerjaan atau menyediakan pekerjaan, yang tak lain untuk mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia. Perjanjian diartikan sebagai hubungan hukum mengenai harta benda antar dua pihak, dalam mana suatu pihak berjanji atau sanggup berjanji untuk melakukan sesuatu hal berhak menurut pelaksanaan janji itu.⁴

Dalam bidang ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional adalah Pancasila dan Undang-Undang Dasar tahun 1945 untuk

² Pasal 27 ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia 1945 (amandemen)

³ Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴ R. Wirjono Prodjodikoro. 2002. *Asas-Asas Hukum Perjanjian*. Bandung: Mandar Maju. Hal 2

membangun masyarakat Indonesia yang seutuhnya dan masyarakat Indonesia seluruhnya. Pemerintah juga berusaha untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, merata baik material maupun spiritual.

Berdasarkan hal tersebut maka pekerja perlu mendapatkan perhatian dari pihak pemerintah agar dapat ikut serta secara aktif dalam pembangunan yaitu dengan pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaan. Pemerintah dalam memberikan kesempatan kerja perlu adanya perlindungan hukum terhadap dunia kerja.

Bahwa 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.

Dalam ketenagakerjaan yang sehat mestinya harus dapat dicapai keadilan yang dapat diterima oleh semua pihak baik dari sudut pandang yuridis maupun sudut pandang umum yaitu terlindunginya hak dan kepentingan kedua belah pihak sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Dalam pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh, pemerintah telah

menetapkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarga. Hal ini untuk menjamin hak-hak dasar para pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi.

Dalam ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 yang mengatur tentang upah yaitu diatur lebih di dalam BAB X Bagian Kedua. Sementara itu pengertian upah menurut pasal 1 angka 30 UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan 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 perundangan-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasa yang telah akan dilakukan.⁵

Upah diartikan oleh Imam Soepomo yaitu pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Dipandang dari sudut nilainya, upah dibedakan antara upah nominal, yaitu jumlah yang berupa uang dan upah riil, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.⁶

Untuk menjamin agar jangan sampai orang yang bekerja memperoleh upah yang terlalu rendah tapi jangan pula sampai terjadi para pekerja menuntut upah yang terlalu memberatkan perusahaan maka Negara mempunyai wewenang untuk mengadakan aturan mengenai upah kerja yang ditentukan dalam upah minimum perhari, perminggu, dan perbulan.

⁵ Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁶ Imam Soepomo. 1999. *Pengantar hukum perburuhan*. Jakarta : Djambatan. Hal 179

Upah merupakan hal yang sensitif serta kompleks, karena upah sangat menentukan lajunya perusahaan. Upah juga merupakan hal yang paling menimbulkan perselisihan antara majikan dengan buruh. Untuk memadukan keduanya perlu suatu aturan lengkap yang mampu mengatasi semua permasalahan, yang bisa disebut dengan sistem pengupahan.

Untuk melindungi pekerja, yang biasanya adalah pihak lemah, maka pemerintah ikut menentukan/menetapkan system pengupahan yang berlaku. Di Indonesia telah ditetapkan upah minimum secara bertahap menurut kemampuan ekonomi, regional maupun sektoral yang ditetapkan berdasarkan SK Menteri Tenaga Kerja. Upah minimum sedapat mungkin memenuhi kebutuhan hidup yang layak (KHL).⁷

Masalah kebijakan dan sistem penggajian/pengupahan karyawan dan pekerja perusahaan yang tetap menjadi topik hangat pada setiap forum diskusi, seminar, atau loka karya yang menghadirkan para pelaku bisnis yang terlibat langsung atau tidak langsung dalam proses usaha yaitu pimpinan perusahaan, pekerja, dan Departemen Tenaga Kerja. Selain itu, masih banyak perusahaan terutama BUMN yang meniru saja sistem dan cara pengelolaan imbalan yang digunakan untuk pegawai negeri sipil. Kebijakan dan “sistem” imbalan untuk perusahaan memang berbeda dalam banyak aspek dengan yang dipakai oleh lembaga pemerintahan sipil atau militer. Alasan dan tujuan didirikannya sebuah perusahaan sangat berbeda dengan alasan dan tujuan mendirikan sebuah departemen pemerintah.

⁷ Jaka Susila. Sistem Pengupahan . Bahan Kuliah Fakultas Hukum UMS. Hal 1-2

Tujuan utama yang dapat dicapai oleh sebuah perusahaan melalui kebijakan dan sistem imbalan yang tepat adalah untuk menjamin bahwa perusahaan itu mampu menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan yang berkualitas tinggi. Dengan mempunyai dan menerapkan kebijakan dan sistem yang tepat dan baik reputasi perusahaan sebagai “majikan” akan terangkat dan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan “terpikat” melamar kerja ke perusahaan itu.⁸

Ada beberapa teori yang mendefinisikan dan menyebutkan sistem upah. Yang dalam teori maupun praktiknya dikenal ada beberapa macam sistem pembayaran upah sebagai berikut:

1. Sistem Upah Jangka Waktu
2. Sistem Upah Potongan
3. Sistem Upah Pemufakatan
4. Sistem Skala Upah Berubah
5. Sistem Upah Indeks
6. Sistem Pembagian Keuntungan

Untuk menentukan besarnya gaji karyawan, perusahaan perlu mempertimbangan biaya-biaya yang dikeluarkan dengan manfaat yang diperolehnya, supaya besarnya gaji/upah karyawan seimbang dengan tingkat pengamalan, kecakapan, pendidikan, UU ketenagakerjaan dan peraturan pemerintah.

⁸ Achmad S. Ruky. 2001. *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. Hal 1

Masalah yang terdapat dalam kepegawaian antara lain menyangkut sistem pengendalian intern, seperti efisiensi kerja dari pegawai dan adanya kecurangan/kesalahan dalam pembayaran gaji dan upah. Masalah penggajian sangat penting karena klasifikasi/ pengalokasian biaya tenaga kerja yang tidak tepat akan mempengaruhi perhitungan laba bersih perusahaan yang menyebabkan keresahan pada tenaga kerja yang akhirnya akan mempengaruhi kelancaran operasi perusahaan.

Bagi perusahaan, masalah yang tersulit adalah bagaimana untuk memelihara tenaga kerja yang ada karena sudah mengeluarkan investasi yang tidak sedikit untuk biaya rekrutment dan pengembangan karyawan. Pengorbanan tersebut akan sia-sia tanpa adanya usaha perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dan mengurangi tingkat keluar masuknya karyawan.⁹

Puluhan buruh pabrik olahan kayu PT Timur Selatan II, Kediri, Jawa Timur (Jatim), yang mewakili 618 buruh di perusahaan tersebut, dengan mengendarai sepeda motor membawa kasus Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) ke kantor Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan (Disnakertransduk) Jatim.

Sebagai salah satu perwakilan buruh yang berdialog dengan wakil perusahaan di Disnaker Jatim itu, mengaku perusahaan tetap ingin membayar

⁹ <http://getskripsi.com/2008/12/evaluasi-sistem-penggajian-dan-pengupahan-pada-pt-mixindo-inti-persada>” down load, selasa 4 Mei 2010 jam 20.11

buruh dengan UMK Kabupaten Kediri yang lama sebesar Rp 717.000 untuk bulan Januari hingga Maret, padahal UMK 2009 Rp 825.000. Perusahaan, akan membayar dengan tambahan Rp 60.000 untuk April-Mei 2009, kemudian bulan berikutnya akan baru dibayar sesuai UMK 2009 (mulai Juni).

Oleh karena itu, dari pihak buruh akan mengembalikan pertemuan yang tidak ada hasilnya itu kepada pemerintah agar menindak perusahaan yang tidak mau membayar sesuai dengan UMK 2009, bahkan UU memberikan sanksi 1-4 tahun penjara kepada pengusaha yang melanggar UMK.

Hal senada juga di utarakan Mustajab, salah satu buruh PT Timur Selatan II, menurutnya, manajemen melakukan penutupan perusahaan sejak 1 Februari 2009, bila karyawan tidak mau dengan skema UMK dari perusahaan. Tapi, papar Mustajab, Disnaker Kediri menilai penutupan itu tidak melanggar UU, karena penutupan dilakukan terkait PHK, padahal manajemen perusahaan sebenarnya juga bukan tidak mampu, karena perusahaannya banyak.¹⁰

Dalam mengartikan upah itu dapat dilihat dari segi filosofi sementara itu pengertian upah menurut filosofi adalah sebuah Maha Karya Perusahaan / Corporate Masterpiece (selain dari produk perusahaan) yaitu sebuah Total Kompensasi. Dimana dalam Total Kompensasi ini terdapat komponen yang saling menunjang satu dengan lainnya agar perusahaan dapat kompetitif di pasar industri. Komponen-komponen tersebut dapat berwujud langsung

¹⁰ <http://surya.co.id/2009/03/03/kasus-umk-buruh-pt-timur-selatan-ii-kediri-dibawa- www ke- disnaker-jaetim.html> down load Selasa, 4 Mei 2010 jam 20.05

maupun tidak langsung diterima karyawan seperti gaji, insentif / tunjangan, saham, medical dsb. Kesemua ini merupakan bentuk kombinasi yang harus menarik, mengikat, dan memotivasi serta memuaskan karyawan.¹¹

Kebijakan dalam hal ini dapat diartikan dengan pengupahan menurut pengusaha atau sistem yang berlaku dalam memberikan upah pada para pekerja yang berada pada perusahaan atau yang sedang bekerja pada perusahaan tersebut. Dalam memberikan upah atau pengupahannya pengusaha berpatokan pada UMK yang berlaku dalam daerah dimana perusahaan itu berada atau sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan pemerintah.

Dalam mengatur pengusaha atau perusahaan dalam memberikan upah pada pekerjanya pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang pada pasal 88 ayat (3) yang mengatur tentang upah minimum agar pengusaha dapat berpatokan pada upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yang sejalan dengan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, maka peraturan tentang perlindungan upah secara nasional dirasakan sangat dibutuhkan oleh para pekerja.

SK. Gubernur No.561/64/2005 tentang upah Minimum Kabupaten/ Kota di Provinsi Jawa Tengah tahun 2006. bahwa dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan untuk mendorong peningkatan

¹¹ <http://compensations.blogspot.com/2008/05/pengantar-filosofi-imbai-jasa-upah.html>, down load

produktivitas kerja, peran dalam proses produksi, dan untuk kelangsungn pertumbuhan perusahaan di dunia usaha.

Sementara itu pengupahan yang dilihat dari sudut pandang Islam yang disebutkan dalam beberapa ayat-ayat Al-Qur'an dan dari hadist-hadist. Berdasarkan tiga ayat ini, yaitu At-Taubah 105, An-Nahl 97 dan Al-Kahfi 30, maka Imbalan dalam konsep Islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akherat. Tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekanan kepada akherat itu lebih penting daripada penekanan terhadap dunia (dalam hal ini materi) maka dapat didefenisikan bahwa : Upah menurut hukum Islam adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (Adil dan Layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akherat (imbalan yang lebih baik).

Dari uraian diatas, paling tidak terdapat 2 Perbedaan konsep Upah antara Barat dan Islam: pertama, Islam melihat Upah sangat besar kaitannya dengan konsep Moral, sementara Barat tidak. Kedua, Upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akherat yang disebut dengan Pahala, sementara Barat tidak. Adapun persamaan kedua konsep Upah antara Barat dan Islam adalah; pertama, prinsip keadilan (justice), dan kedua, prinsip kelayakan (kecukupan).¹²

Menurut hukum adat atau kebiasaan yang berlaku pada jaman dahulu para pengusaha dalam memberikan dan menetapkan upah sesuai kehendak

¹² <http://shariapartner.blogspot.com/2010/01/pengertian-upah-dalam-konsep-islam.html>, download, Senin 12 April 2010 jam 14.55

hatinya atau pengusaha itu dalam memberikan upah mereka berpatokan pada pengusaha lain pada umumnya atau dengan kata lain pengusaha mengikuti para pengusaha lain dalam memberikan upah. Sistem pengupahan yang diterapkan oleh pengusaha sering kali merugikan para pekerja karena dulu belum ada patokan dalam memberikan upah. Sebagai contohnya pengusaha A memberikan upah Rp.150.000,00 pada buruhnya sementara itu pengusaha B dalam memberikan upah pada buruhnya juga bertolak ukur atau mengikuti pengusaha A.

Namun dalam perkembangannya sekarang ini pengupahan yang dilakukan oleh perusahaan atau pengusaha itu didasarkan pada UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Jadi pengusaha atau perusahaan itu wajib memberikan upah sesuai dengan UMK yang berlaku.

Sementara itu perusahaan dalam memberikan upah pada umumnya berbentuk uang yang biasa langsung digunakan untuk kebutuhan keluarga pekerja, bentuk uang memang sering digunakan oleh perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia.

Ada pula cara pembayaran yang digunakan oleh PT. SUMBER JAYA GARMENT yaitu menggunakan sistem pembayaran secara langsung yang diberikan oleh pekerja yang didasarkan pada UMK yang ada di tempat perusahaan itu didirikan yaitu di Karanganyar yang UMKnya sebesar Rp.760.000,00 dan upah itu berbentuk uang. Dalam perusahaan itu menggunakan sistem upah jangka waktu. Sistem upah jangka waktu adalah sistem pengupahan ini upah ditetapkan menurut jangka waktu buruh

melakukan pekerjaan: untuk tiap jam diberi upah jam-jaman, untuk sehari diberi upah upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, untuk sebulan bekerja dengan baik diberi upah bulanan, dalam system ini buruh menerima upah yang tetap.¹³

Sistem yang digunakan dalam perusahaan itu dengan memberikan gaji secara bulanan terhadap pekerjanya, dan ada juga sebagian perusahaan yang memberikan upahnya dengan kerja sama dengan Bank yang sudah dipercaya untuk membagi upahnya kedalam sebuah ATM yang dimiliki oleh pekerja.

Sedikitnya 500 orang karyawan PT. Coca Cola group, Cibitung, Kabupaten Bekasi, melakukan aksi mogok kerja. Ratusan aksi dari karyawan ini merupakan bagian dari aksi mogok massal yang akan dilakukan semua karyawan bagian distribusi se-Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi (JABODETABEK) yang diklaim akan berjumlah sedikitnya 2.200 orang. Aksi mogok itu tidak tanggung-tanggung hingga menghentikan produksi total yang mengakibatkan kehilangan penghasilan ratusan miliar rupiah. Dalam aksinya mereka bergabung dengan semua karyawan bagian distribusi se Jabodetabek dan menggelar kantor pusat di Pondok Indah, Jakarta Selatan. Aksi mogok tersebut akan dilakukan lima hari kedepan dan dimulai hari ini.

Para pekerja di perusahaan tersebut menuntut beberapa tuntutan, diantara sembilan tuntutan mereka, meminta kenaikan gaji yang disesuaikan dengan Kenaikan Harga Konsumen (KHK) yang ditentukan pemerintah. Tuntutan lainnya, adanya kenaikan tunjangan extra ship, tunjangan jasa

¹³ Imam Soepomo. 1993. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Bandung : Djambatan hal 131

produksi yang sudah belasan tahun tidak pernah naik. Selain itu, para pekerja ingin tidak ada lagi perlakuan pimpinan di bagian produksi yang sering berlaku kasar, dan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak kepada karyawan terutama dari bagian distribusi.¹⁴

Kenaikan upah memang bukan hanya urusan karyawan dan pengusaha saja. Pemerintah sebagai pengelola negeri ini harus tetap ikut campur dalam masalah ini. Peraturan yang dikeluarkan pemerintah harus bersifat adil sesuai dengan amanat Undang Undang dasar 1945. Kesejahteraan itu adalah milik seluruh bangsa Indonesia bukan hanya untuk pengusaha saja.

Kenaikan upah akan tetap menjadi polemik setiap tahun, apabila pihak karyawan, pengusaha, dan pemerintah tidak mampu memberikan solusi yang bersifat adil. Ketidakpuasan pasti akan timbul bagi siapapun pihak yang merasa dirugikan. Berapapun besarnya kenaikan upah pasti tidak akan mampu memuaskan setiap orang karena kebutuhan semakin hari pasti semakin bertambah. Oleh sebab itu langkah baiknya pemerintah sebagai pengelola negeri ini tidak menerapkan pasar bebas di negeri ini. Kapitalisme dan konsumerisme yang tumbuh di negeri ini harus segera dihentikan. Kita harus kembali menjadi bangsa yang hidup sederhana dan senang bergotong royong.¹⁵

Dalam menjamin kesejahteraan hidup ini diaplikasikan dengan penetapan upah minimum yang biasa disebut dengan UMK. Untuk kawasan

¹⁴ <http://www.dutamasyarakat.com/artikel-25921-buruh-cocacola-mogok-minta-naik-gaji.html> load

2 April 2010, 16.30 WIB

¹⁵ <http://sosbud.kompasiana.com/2009/12/09/kenaikan-upah> down load Jum'at, 2 April 2010, 16.40 WIB

Jawa Tengah nilai UMK pada tahun 2010 adalah Rp 547.000,00 (lima ratus empat puluh tujuh rupiah), hal ini perlu diketahui untuk memantau upah yang diterima pekerja di PT.SUMBER JAYA GARMENT.

PT.SUMBER JAYA GARMENT yang terletak di jalan Raya Solo – Sragen Km 9,6 Karanganyar, Surakarta, itu sendiri bergerak dibidang tekstil. Sejalan berjalannya waktu semakin besar dan berkembangnya perusahaan itu, semakin banyak pula pekerja/buruh yang bekerja disana dan semakin banyak pula permasalahan yang ada terutama terhadap para pekerjanya.

Kewajiban majikan terhadap buruh/pekerja tidak selalu dilaksanakan dengan baik. Terutama tentang pengupahan, yang sering kali menimbulkan permasalahan. Di kota surakarta dan sekitarnya banyak dijumpai ketidakpuasan pekerja/buruh atas sejumlah upah yang diterima, karena upah tersebut dirasa tidak dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Sehingga hal tersebut menarik perhatian bagi peneliti untuk melakukan penelitian tentang **”IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGUPAHAN TERHADAP PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA DI PT.SUMBER JAYA GARMENT DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003”**

B. Perumusan Masalah

Dilihat dari latar belakang penulisan skripsi ini, dengan demikian dapat dirumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi pengupahan terhadap pekerja/buruh di PT. Sumber Jaya Garment ditinjau dari undang-undang No 13 tahun 2003 ?

2. Apakah kendala-kendala yang mempengaruhi pengupahan terhadap pekerja/buruh yang ada di PT.Sumber Jaya Garment?
3. Bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan di PT.Sumber Jaya Garment?
4. Apa saja yang menjadi problem dalam pengupangan di PT.Sumber Jaya Garment?

C. Tujuan

Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Tujuan Obyektif

- a. untuk mengetahui tentang upah dan implementasinya di PT. Sumber Jaya Garment.
- b. Untuk mengetahui kendala-kendala yang mempengaruhi pengupahan terhadap pekerja/buruh yang ada di PT. Sumber Jaya Garment.
- c. Untuk mengetahui pertimbangan apa saja yang menjadi dasar bagi pengusaha untuk menentukan upah dalam kontrak kerja di PT. Sumbert Jaya Garment.

2. Tujuan Subjektif

- a. untuk melatih kemampuan penulis dalam melakukan penelitian
- b. memperluas dan menambah pengetahuan penelitian dalam hal penguasaan tentang hukum ketenagakerjaan, khususnya tentang upah oleh suatu perusahaan.

- c. Memperoleh serta mengembangkan pemahaman aspek hukum dalam teori maupun praktek.

D. Manfaat Penelitian:

1. Secara Teoritis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran dan perkembangan hukum dalam masyarakat khususnya ketenagakerjaan yang kaitannya dengan pengupahan kepada pekerja/buruh
- b. Sebagai bahan pertimbangan yang akan dilakukan dikemudian hari untuk dijadikan arah penelitian yang lebih lanjut pada masa yang akan datang.

2. Secara Praktis

- a. Bagi pekerja/buruh
Dapat memberikan solusi tentang apa yang selayaknya para pekerja/buruh mendapatkan atau upah yang akan diterima dari pengusaha.
- b. Bagi Pengusaha
Dapat bermanfaat untuk para pengusaha yang telah memberikan upah kepada para pekerja/buruh dengan batas-batas yang telah ditentukan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- c. Bagi masyarakat
Dapat memberikan pengetahuan dan menambah wawasan serta menumbuhkan kesadaran masyarakat dalam lingkungan ketenagakerjaan.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara kerja yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dari obyek penelitian kemudian diolah guna memperoleh data yang lengkap dan hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Suatu metode penelitian akan mengemukakan secara teknis tentang metode-metode yang digunakan dalam penelitian.¹⁶

Metode merupakan suatu unsur yang mutlak harus ada dalam penelitian, dipilih berdasarkan dan mempertimbangkan keserasian dengan obyek serta metode yang digunakan sesuai dengan tujuan, sasaran, variable, dan masalah yang hendak peneliti dalam penilaian hukum ini penulis menguraikan sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah yuridis emperis. Pendekatan ini mengkaji konsep normatif/ yuridis pemberian upah yang ada dalam masyarakat dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku, sedangkan empirisnya ditujukan terhadap praktik pemberian upah dalam perjanjian kerja yang merupakan wujud kebijakan pengusaha yang ada dalam masyarakat.

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif menurut Soerjono Soekanto adalah suatu penelitian yang dimaksud untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau

¹⁶ Noeng Muhadjir. *Metodologi Riset*. Yogyakarta : UGM press. 1997.hal.3

gejala-gejala lainnya. Maksudnya adalah terutama mempertegas hipotesa-hipotesa, agar dapat membantu memperkuat teori-teori lama, atau di dalam kerangka penyusunan teori baru.¹⁷

Dalam pelaksanaan penelitian deskriptif ini tidak terbatas hanya sampai pengumpulan dan penyusunan data saja, tetapi juga meliputi analisis dan interpretasi data yang ada pada akhirnya dapat diambil kesimpulan-kesimpulan yang dapat didasarkan penelitian data itu.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT.SUMBER JAYA GARMENT, yang terletak di jalan Raya Solo –Sragen Km 9,6 Karanganyar, Surakarta. Juga alasan yang paraktis yang bersifat praktis berdomisili di wilayah Surakarta sehingga dengan pemelihan lokasi tersebut dinilai lebih praktis dan efisien dalam memperoleh data-data yang dibutuhkan oleh peneliti.

4. Jenis Data

Data adalah hasil dari penelitian baik berupa fakta-fakta atau angka yang dapat dijadikan bahan untuk dipakai suatu sumber informasi, sedangkan informasi adalah hasil pengolahan data yang dipakai untuk suatu keperluan.

Jenis data yang dipergunakan penulis dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dan segera diperoleh dari sumber data untuk tujuan penelitian yang diperoleh dan mendapat

¹⁷ Soerjono Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI. 1998. hal 10.

hasil yang sebenarnya pada obyek yang diteliti. Dalam hal ini data dari PT.SUMBER JAYA GARMENT, baik dari perusahaan dan pegawainya.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui bahan kepustakaan, seperti peraturan perundang-undangan, dokumen, laporan, buku ilmiah dan hasil penelitian terdahulu.

5. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data atau keterangan yang merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama berdasarkan penelitian lapangan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui keterangan dan informasi yang dapat dari PT. SUMBER JAYA GARMENT, baik dari perusahaan dan pegawainya. Selain hasil-hasil penelitian yang dilakukan di PT. SUMBER JAYA GARMENT sumber data yang lainnya adalah undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder berupa bahan-bahan pustaka yang terdiri dari:

1. Bahan hukum sekunder meliputi:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (amandemen)
- b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

- c. Peraturan perundang-undangan lainnya, khususnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.
2. Bahan hukum sekunder yang lainnya meliputi literatur-literatur yang terkait dengan ketenagakerjaan dan pengupahan, sehingga menunjang penelitian yang dilakukan.

6. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang dimaksud di atas peneliti menggunakan teknik sebagai berikut:

a. Studi Kepustakaan

Adalah metode untuk mengumpulkan data berdasarkan sumber catatan yang ada, dilakukan dengan cara mencari, membaca, mempelajari dan memahami data-data sekunder yang berhubungan dengan hukum sesuai dengan pengumpulan data dengan jalan mengutip bahan-bahan pustaka berupa buku-buku, literatur, dokumen peraturan yang relevansinya dengan masalah yang diteliti.

b. Wawancara

Dalam penelitian ini menggunakan interview yang bebas terpimpin yaitu interview dalam pengumpulan data secara bebas dengan pengumpulan data berupa catatan-catatan mengenai pokok-pokok yang dinyatakan sehingga masih memungkinkan variasi pertanyaan sesuai dengan kondisi saat melakukan interview. Sebagai respondennya adalah karyawan PT. SUMBER JAYA GARMENT.

7. Analisis Data

Tujuan analisis data dalam penelitian adalah menyempitkan dan membatasi data dengan harapan menjadi data yang tersusun secara baik. Oleh karena itu, metode analisis yang sesuai dengan jenis penelitian deskriptif ini adalah menggunakan metode analisis kualitatif, yaitu suatu analisis yang diperoleh baik dari observasi, wawancara, maupun studi kepustakaan kemudian dituangkan dalam bentuk uraian yang logis dan sistematis, dan selanjutnya dianalisa untuk mendapatkan kejelasan yang diteliti.

Sesuai dengan pendapat Soejono Soekanto mengenai penelitian analisis data kualitatif, sebagai berikut:¹⁸

“suatu tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis yaitu apa yang dinyatakan responden secara tertulis atau lisan dan juga perilaku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai suatu yang utuh.”

Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode interaktif. Langkah awal peneliti yaitu melakukan pengumpulan data baik di lapangan maupun studi kepustakaan. Data yang diperoleh tersebut disusun dalam bentuk penyusunan data kemudian dilakukan pengolahan data dan selanjutnya diambil kesimpulan, yang dilakukan saling menjalin dengan proses pengumpulan data. Apabila kesimpulan kurang akurat, maka peneliti melakukan verifikasi dan kembali mengumpulkan data di lapangan, tujuannya adalah untuk menjamin validitas data yang ada.

¹⁸ Soejono Soekanto.Op.cit. Hal 15

F. Sistematika Skripsi

Memberikan gambaran menyeluruh mengenai sistematika penulisan hukum (skripsi) yang sesuai dengan aturan baru dalam penulisan hukum, maka sistematika dalam penelitian ini terdiri dari 4 (empat) BAB, yang tiap tiap BAB terbagi dalam sub-sub bagian yang dimasukkan untuk mempermudah pemahaman terhadap keseluruhan hasil penelitian. Sistematika penulisan hukum (skripsi) tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Perumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Metode Penelitian
- F. Sistematika Skripsi

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

- A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan
 - 1. Tenaga Kerja
 - 2. Perusahaan
 - 3. Pengusaha
 - 4. Upah
- B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja
 - 1. Pengertian Perjanjian
 - 2. Pengertian Perjanjian Kerja

3. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja
 4. Jenis Perjanjian Kerja
- C. Tinjauan Umum Tentang Upah
1. Pengertian Dari Upah
 2. Pengertian Dari Pekerja
 3. Macam-Macam Teori Upah
 4. Unsur-Unsur Pemberian Upah
 5. Sistem Upah Bagi Tenagakerja

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Implementasi pengupahan terhadap pekerja/buruh di PT. Sumber Jaya Garment ditinjau dari Undang-Undang No 13 tahun 2003.
- B. Kendala-kendalayang mempengaruhi pengupahan terhadap pekerja/buruh yang ada di PT. Sumber Jaya Garment.
- C. Bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan di PT. Sumber Jaya Garment?
- D. Apa saja yang menjadi problem dalam pengupahan di PT. sumber Jaya Garment?

BAB IV PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN