

# Jurnal\_Anthoniyus\_Hudan.docx

*by*

---

**Submission date:** 24-May-2022 08:21AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1842901416

**File name:** Jurnal\_Anthoniyus\_Hudan.docx (25.54K)

**Word count:** 2490

**Character count:** 16290

**IMPLEMENTASI SISTEM PENGUPAHAN PADA  
PERJANJIAN KERJA PASCA UNDANG-UNDANG NOMOR  
11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA  
KERJA (STUDI KASUS PT. DAIMATU INDUSTRI  
INDONESIA)**

*Anthonyus Hudan Perdana<sup>1</sup> Sri Budi Purwaningsih<sup>2</sup>*

*1) Program Studi IlmuHukum, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

*2) Pengajar Program Studi IlmuHukum, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

*[anthonyushudan@gmail.com](mailto:anthonyushudan@gmail.com)*

*Abstract : Getting a job and a comparable livelihood is a basic right of every citizen. This problem can be seen from the inefficient running of the law in society regarding the implementation of Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation regarding the provision of minimum wages for workers. In writing this thesis, it aims to analyze and understand the wage system regarding the implementation of the minimum wage for workers/laborers at PT Daimatu Industri based on Law No. 11/2020 concerning Job Creation. The research method used in writing this thesis is a juridical empirical research method. The conclusion from writing this thesis, is that the existing wage system in the company is still not running effectively. The benefits of this paper, it is hoped that the results of this study can be used as a basis for other studies that have the same general study.*

*Keywords: Wages, Labor, Decent Living Needs*

*Abstrak : Memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang sebanding merupakan hak mendasar setiap warga negara. Dalam implementasinya tidak dapat dielak lagi terdapat permasalahan dalam ketenagakerjaan yang salah satunya terkait dengan pengupahan. Permasalahan ini dapat dilihat dari tidak efisien berjalannya hukum dalam masyarakat mengenai pelaksanaan hukum Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terkait pemberian upah minimum bagi buruh/pekerja. Dalam penulisan sampai akhir artikel ini bertujuan untuk menganalisa dan memahami sistem pengupahan mengenai implementasi pemberian upah minimum para pekerja/buruh di PT Daimatu Industri berdasarkan UU No 11/2020 tentang Cipta Kerja. Adapun metode penelitian yang digunakan pada penulisan artikel ini ialah metode penelitian yuridis empiris. Kesimpulan dari penulisan artikel ini, masih belum berjalan efektif sistem pengupahan yang ada di perusahaan tersebut. Manfaat dari penulisan ini, diharapkan agar hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan bagi penelitian-penelitian lainnya yang memiliki kesamaan kajian secara garis besar / umum.*

*Kata Kunci : Upah, Tenaga kerja, Kebutuhan Hidup Layak*

## I. PENDAHULUAN

Perekonomian suatu negara bisa dilihat dari tingkat kesejahteraan serta struktur ketenagakerjaan negara itu sendiri. Saat ini negara kita memang sedang besar-bessarnya melakukan pembangunan diberbagai aspek kehidupan yang mungkin sebagian besardari kita telah merasakannya sendiri, mulai dari kemudahan fasilitas pendidikan, pengadaan pelatihan semisal prakerja, serta banyak hal lainnya yang tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) demi tercapai kesejahteraan serta kemakmuran rakyat sebagaimana tujuan negara Indonesia yang di amanatkan oleh pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.<sup>1</sup> Oleh karena itu, untuk mencegah terjadinya tindakan sewenang-wenang oleh pelaku usaha yang dalam hal ini memegang posisi penting sebagai penyerap tenaga kerja, kehadiran hukum diharapkan dapat menjadi solusi sebagaimana tujuannya. Pekerja berhak menerima upah atas kerja kerasnya yang telah dilakukan sesuai dengan UU yang telah ditentukan terkait pengupahan. Dalam pemberian upah pengusaha juga wajib memberikan upah yang layak atau UMK untuk menjaga produktivitas dan loyalitas kerja pada karyawan. Berbicara mengenai hukum ketenagakerjaan mungkin terdengar simple, namun nyatanya ruang lingkup hukum ketenagakerjaan tidak hanya sekedar membahas mengenai hubungan hukum antara pengusaha dengan buruh saja, karena dalam praktiknya sering kali kita temui masalah-masalah yang jauh lebih kompleks.<sup>2</sup> Pekerja berhak menerima upah atas kerja kerasnya yang telah dilakukan sesuai dengan UU yang telah ditentukan. Agar standart upah di Indonesia setara, pemerintah menetapkan UMR di tiap daerah sesuai dengan kebutuhan berbeda-beda. Maka dari itu pengusaha tidak diperbolehkan memberi upah dibawah minimum. Dilain sisi, pengusaha menetapkan kebijakan berdasarkan kemampuan serta keterbatas yang dimiliki, terutama pada usaha yang menengah kebawah. Upah minimum dibuat oleh Dewan Pengupahan Provinsi dan Gubernur, diantaranya pemerintah, pengusaha, serikat pekerja, serta pakarnya. Dalam kebijakan mengenai komponen upah ini setiap pengusaha pasti berbeda-beda, namun para pengusaha dalam memberikan upah dilarang lebih rendah dari upah minimum. PT Daimatu Industri Indonesia merupakan industri alas kaki di Indonesia yang tumbuh seiring dengan perkembangan perekonomian Indonesia sejak awal tahun tujuh puluhan.

Penelitian pertama adalah jurnal hukum yang ditulis oleh Muh. Sjaiful dengan judul "Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja dalam UU No 11/2020 tentang Cipta Kerja". Penelitian tersebut menggunakan pendekatan konseptual dan pendekatan undang-undang, dengan tujuan meneliti bagaimana UU Ciptaker bab Ketenagakerjaan dijadikan pedoman hidup bagi masyarakat terutama para pekerja. Disini dapat penulis simpulkan bahwasanya dalam jurnal tersebut dikatakan masih ada banyak problematika dalam UU Ciptaker, hal tersebut dapat dilihat dari respon berupa penolakan sebagian besar masyarakat dari berbagai golongan mulai dari akademis, mahasiswa, guru, tokoh agama, dan tentu saja kalangan buruh itu sendiri dikarenakan UU tersebut dianggap tidak memihak kepada para pekerja. Penolakan tersebut bukan tanpa dasar, karena jika kita menilik pada konsep filosofis terbentuknya UU Ciptaker, dimana basis fundamentalnya adalah semangat ekonomi liberalistic dengan standart berpikir investasi sehingga berakibat dikebirnya jaminan hak-hak pekerja.<sup>3</sup> Agar dalam penulisan karya ilmiah diperoleh sasaran yang dikehendaki, maka tujuan yang akan dicapai dalam penulisan artikel ini adalah untuk menganalisa sistem pengupahan mengenai implementasi pemberian upah minimum para pekerja/buruh di PT Daimatu Industri berdasarkan UU No 11/2020 tentang Cipta Kerja

---

<sup>1</sup> Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

<sup>2</sup> Pasal 1 angka 14 dan 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>3</sup> <https://e-journal.unair.ac.id/ML/articel/view/22572>

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang dipakai pada penulisan artikel ini ialah tipe penelitian yuridis empiris. Yakni menelaah ketentuan hukum yang berlaku saat ini dengan fakta yang terjadi dalam masyarakat. Maksud dari penelitian ini yakni menganalisis serta mengkaji permasalahan dengan cara menggabungkan data sekunder dengan data primer yang (diperoleh dari lapangan).<sup>4</sup>

### 2. Pendekatan Masalah

Pada penulisan skripsi ini penulis menggunakan pendekatan sosio legal research. Yakni pendekatan suatu masalah melalui penggabungan antara metode analisa dari hukum normatif dengan aspek sosial. Pada sesi pendekatan ini tetap memprioritaskan norma norma hukum terlebih dahulu, kemudian mengulasnya secara komprehensif (segala sesuatu yang bersifat luas) dari pemikiran ilmu non hukum atau faktor faktor diluar hukum.

### 3. Bahan Hukum

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam menyusun artikel ini menggunakan dua sumber bahan hukum yakni sumber bahan hukum sekunder dan primer. Yang meliputi :

Sumber data bahan primer yang akan dipakai dalam penulisan ini yakni diperoleh dari lapangan langsung. Dengan melakukan Deep Interview melalui informan dengan cara mewawancarai secara mendalam. Dan juga tidak lupa untuk melakukan studi observasi dengan mengamati tindakan orang-orang (karyawan).

Sumber data bahan sekunder meliputi :

1. UU No11/2020 Tentang Cipta Kerja
2. UU No 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan
3. PP No36/2021 Tentang Pengupahan
4. Kep.Gub No 188/538/KPTS/2020
5. Peraturan Perusahaan
6. Perjanjian Bersama
7. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

### 4. Analisa Bahan Hukum

Untuk analisis bahan hukum yang digunakan pada penulisan ini yakni menggunakan metode induktif. Pemikiran ilmiah induktif merupakan pembahasan yang dimulai dari fakta yang terjadi adanya (kongkrit) kemudian diarahkan pada penalaran yang membentuk kesimpulan dan bersifat umum..<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/gk/article/download/7504/3859#:~:text=penelitian%20hukum%20empiris%20atau%20penelitian,berkaitan%20dengan%20permasalahan%20dalam%20penelitian.>

<sup>5</sup> Bambang sunggono , Metodologi Penelitian Hukum, ( Jakarta : Mianwali Press,2010) hal. 12-13

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Implementasi sistem pengupahan dalam perjanjian kerja di PT Daimatu Industri Indonesia

Upah merupakan sebuah imbalan dari pengusaha kepada para pekerja(buruh) untuk suatu pekerjaan maupun jasa yang telah dikerjakan dan diberikan berupa uang yang ditentukan menurut suatu perjanjian. Perusahaan memberikan upah agar kinerja pekerja/buruh meningkat serta loyalitas pekerja/buruh dapat dipertahankan. Dalam penjelasan(pemaparannya) terkait sistem pengupahan di PT Daimatu Industri Indonesia diperoleh dari wawancara secara mendalam dengan para karyawan serta pengurus perusahaan. Perusahaan berkewajiban memberikan upah kepada pekerja/buruh agar terpenuhi kebutuhan hidupnya. upah merupakan sebuah imbalan dari pengusaha kepada para pekerja(buruh) untuk suatu pekerjaan maupun jasa yang telah dikerjakan dan diberikan berupa uang yang ditentukan menurut suatu perjanjian.

Sehubungan dengan kebijakan pemberian upah di PT Daimatu Industri Indonesia peneliti melakukan wawancara kepada Bapak Kholidi Ketua SPSI (serikat pekerja seluruh indonesia) di PT daimatu mengatakan bahwa "tinggi rendahnya serta kebijakan terkait upah dirapatkan dalam rapat anggota tahunan, yang biasanya membahas tentang saran tentang besaran upah, tetapi kenyataannya disesuaikan(ditangguhkan) pada kemampuan perusahaan itu"<sup>6</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas mengenai kebijakan dalam pemberian upah dirapatkan oleh organisasi SPSI di PT Daimatu Indonesia yang realisasinya disamakan dengan kemampuan ekonomi perusahaan. Dan besaran yang diterima oleh karyawan tergantung dari lamanya bekerja serta jabatannya. Upah merupakan peran pengganti atas jasa dan tenaga karyawan pada suatu perusahaan. Dalam pemberian upah menyimpulkan adanya hubungan saling untung antara pengusaha dan karyawan yang didasari atas hak serta kewajiban. Seorang karyawan wajib berkontribusi pada perusahaan untuk kemajuan suatu perusahaan, begitu pula sebaliknya perusahaan wajib memberikan upah yang layak atas kerja keras serta tenaga yang telah didapat. Dasar hukum pengupahan dan dapat pula dipahami pada pasal 88 angka 1(satu) UU No11/2020 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi "setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" <sup>7</sup> suatu pengusaha wajib memberikan upah pada pekerja/buruh agar produktivitas serta loyalitas pekerja terjaga. Sedangkan pekerja/buruh mengklaim bahwa besaran upah yang didapat masih ditentukan oleh kondisi ekonomi suatu perusahaan dan kemajuan perusahaan ditempat nya bekerja. Timbulnya upah sudah merupakan konsekuensi dari akad upah mengupah, antara para pekerja dengan suatu pengusaha. Munculnya upah juga tidak dapat dihindarkan, yang mengingat suatu pengusaha masih tidak bisa mencukupi kebutuhan operasional pengusaha, tanpa bantuan tenaga karyawan. Dari pasal diatas juga menerangkan bahwa pemerintah sudah menetapkan kebijakan upah guna melindungi para pekerja/buruh agar terwujudnya penghidupan yang layak bagi manusia. Upah juga memegang peranan penting bagi dunia ketenagakerjaan dan sudah menjadi ciri dari suatu hubungan kerja. Dan dapat digagas in bahwa upah menjadi tujuan utama bagi pekerja/buruh. Oleh karena itu pemerintah wajib ikut campur tangan dalam menangani pengupahan ini melalui kebijakan yang sudah dituliskan didalam perundang-undangan.

#### Besaran Upah Minimum

Upah memegang peranan penting dan harus ada prinsip keadilan yang harus terpenuhi dalam kecukupan memberikan gaji dengan memperhatikan lama kerja serta prestasi seorang karyawan. Pemberian upah hendaknya didasarkan pada kebutuhan seorang karyawan dan keluarganya.

<sup>6</sup> Wawancara dengan Bapak Kholidi, Ketua SPSI PT Daimatu tanggal 26 juli 2021

<sup>7</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88

Sehubungan dengan upah minimum yang diberikan oleh PT Daimatu Industri Indonesia peneliti telah melakukan wawancara kepada Bpk. Kholidi, Ketua SPSIdi PT Daimatu yang menghasilkan wawancara sebagai berikut

Besar gajidirundingkan dalam rapat anggota SPSI di PT Daimatu dan pengamatan terhadap produktivitas PT Daimatu tahun lalu serta schedule kedepannya nanti. Pengurus menjelaskan sedikit terkait kondisi ekonomi dan proyeksi laba PT Daimatu. Setelah dirundingkan oleh beberapa anggota serta para pengurus, untuk tahun ini para pekerja kontrak mendapatkan gaji dengan besaran Rp 2.900.000,- (diluar uang makan dan transportasi). Dan untuk para pekerja tetap upah minimumnya sebesar Rp 3.500.000,-<sup>8</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, tinggi rendahnya Upah Minimum di PT Daimatu Industri masih belum sesuai/sama dengan UMR di daerah Kab.Pasuruan. Yang dikarenakan kondisi ekonomi di perusahaan untuk saat ini tinggi rendahnya upah msaih belum sesuai UMR Kab. Pasuruan, karna kondisi ekonomi perusahaan sedikit menurun, berkurangnya oder dari pembeli, serta kondisi yang saat ini masih mengalami pandemi oleh karena itu dilakukan penanguhan upah terhadap pekerja di perusahaan.

### **Dasar Memberikan Upah di PT Daimatu Industri Indonesia**

Berhubungan dengan pemberian upah di PT Daimatu yang berdasarkan jabatan, prestasi, lama kerja. Penulis me wawancarai Bpk. Kholidi selaku Ketua SPSI di PT Daimatu yang dipaparkan sebagai berikut :

“Dari hasilrapat SPSI di PT Daimatu gaji yang diterima oleh pekerja tidaklah sama dan ditentukan oleh jabatan, prestasi serta lamanya bekerja. Disini besaran upah yang diterima para pekerja tidak banyak, akan tetapi tiap tahunnya hanya mengalami peningkatan sebesar Rp100.000 per tahunnya”. Dan dirinya juga memahami kalau kondisi ekonomi di perusahaan seperti ini<sup>9</sup>. Dari hasil wawancara diatas penulis mengulasnya bahwa pendapatan yang diterima oleh pekerja mempertimbangkannya pada jabatan, prestasi, serta lamanya bekerja. Dan setiap tahunnya para pekerja hanya mendapatkan kenaikan gaji sebesar Rp 100.000,- yang dengan demikian masa kerja menentukan besaran upah yang diterima oleh pekerja.

Perusahaan dalam memberikan upah harus melibatkan asas keadilan dengan memperhatikan prestasi yang dicapai pekerja dan layak mendapatkan penghargaan serta apresiasi dari perusahaan tersebut. Dengan memperhitungkan lamanya bekerja menunjukkan loyalitasnya para pekerja serta siap memberikan tenaga kerjanya dalam waktu lama yang harus dipertimbangkan dalam pemberian upah terhadap perusahaan.

### **2. Sistem Pengupahan sebelum UU No 11 Tahun 2020 di PT Daimatu Indonesia**

Sistempengupahanmerupakankebijakan yang menentukan upah yang diterima oleh pekerja sebagaibalasjasa mereka. Setiap perusahaan mempunyai kewajiban untuk membayar upah yang sudah ditetapkan oleh undang-undang dan berfungsi sebagai jaminan atas kelangsungan hidup layak bagi kemanusiaann.

Sistem pengupahan di PT.Daimatu Industry Indonesia ada 3 ( tiga) dalam cara pembedaan tambahan pengupahan.

#### **1. Berdasarkan Jabatan**

Bahwasanya pengupahan di dasari atas jabatan yang mereka embankan atas tanggung jawab dan job deskripsinya.Semakin tinggi jabatannya semakin tinggi pula upah yang mereka terima.

#### **2. Berdasarkan Prestasi**

Bahwasanya pengupahan didasari atas penilaian prestasi atau konduite yang dilakukan setiap satu tahun sekali, serta penilaian prestasi tersebut di nilai oleh dua departement.

##### **a)Departement Kepala Bagian**

- Menolak perintah atasan ,tidak patuh ,salah mengerjakan barang produksi, jika tidak melakukan atau nihil = konduitenya B ,jika melakukan 1 kali konduitenya C dan jika melakukan lebih dari 2 kali konduitenya D.

<sup>8</sup> Wawancara dengan Kholidi, Ketua SPSI PT Daimatu Tanggal 26 Juli 2021

<sup>9</sup> Wawancara dengan Kholidi, Ketua SPSI PT Daimatu Tanggal 26 Juli 2021

b)Departement Personalia/HRD

-Penilaian adminstrasi kepegawaian, Tidak masuk kerja Tanpa pemberitahuan tertulis,jika tidak melakukan atau nihil = konduitenya B, jika melakukan lebih dari 1 kali = konduitenya D.

-Penilaian adminstrasi kepegawaian, Tidak masuk kerja dengan pemberitahuan tertulis,jika tidak melakukan atau nihil = konduitenya B, jika melakukan maksimam 2 kali = konduitenya C ,jika melakukan 3 kali keatas = konduitenya D.

3. Berdasarkan Lamanya bekerja atau masa kerja.

Berdasarkan lamanya bekerja atau masa kerja adalah setiap karyawan masa kerjanya berbeda beda oleh sebab itu dalam pengupahan bisa di jadikan acuan sebagai pembedaan pengupahan .

Pembedaan berdasarkan masa kerja atau kenaikan upah pertahun.

### **3. Sistem pengupahan di PT Daimatu pasca Undang-Undang No 11 tahun 2020**

Sistem pengupahan di PT Daimatu sama seperti undang-undang yang sebelumnya (uu no 13 tahun 2020) dan yang menjadi pembeda adalah sebagaiberikut :

-THR (tunjangan hari raya) diberikan 10 hari sebelum idulfitri dan sesudah idul fitri. Jadi THR dengan nominal upah 1 bulan penuh dibagi dua dan diberikan 2x sebelum dan sesudah tadi.

-Upah yang diberikan karena kelebihan jam waktu kerja (Lembur) jika tidak memenuhi selama 30 menit maka dianggap loyalitas pada perusahaan.

-Dikarnakan perusahaan sedang di masa krisis ekonomi maka perusahaan membuat Kesepakatan Bersama yakni para pekerja mendapatkan 9x upah ditambah 15% dari hasil tersebut.

## **IV. KESIMPULAN**

Tinggi rendahnya gaji di PT Daimatu Industry Indonesia masih belum sesuai dengan UMR di Kab. Pasuruan. Fenomena ini disebabkan karna kondisi ekonomi perusahaan menurun, berkurangnya order dari buyer, serta kondisi yang saat ini masih mengalami pandemi dan oleh karena itu dilakukan penangguhan upah terhadap pekerja di perusahaan. Sampai kini dari sisi PT tersebut masih belum bisa memberikan upah minimum yang sesuai UMR. Dalam sistem pengupahan di PT Daimatu mempertimbangkan jabatan, prestasi, serta lamanya bekerja. Diharapkan kepada pihak manajemen maupun kepala HRD (Human Resources Development) agar lebih mempertimbangkan dalam memberikan gaji pada para pekerja serta diusahakan supaya sesuai dengan Kebijakan pemerintah maupun undang-undang yang berlaku serta UMR di Kab. Pasuruan. Dan juga diharapkan juga kepada para pekerja di PT Daimatu Industry Indonesia agar produktivitas maupun kinerja lebih ditingkatkan dan mampu menjaga mutu serta kualitas dari barang tersebut saat bekerja.

## **UCAPAN TERIMAKASIH**

Peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan motivasi dalam penyusunan artikel ini. Terutama kepada Bpk. Kholidi selaku Ketua SPSI PT DAIMATU yang sudah memberikan banyak informasi dan pengetahuan terkait upah, serta tidak lupa juga peneliti ucapkan terima kasih kepada para karyawan yang sudah bersedia meluangkan waktunya untuk diwawancarai oleh peneliti.

## **REFERENSI**

- [1] Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- [2] Pasal 1 angka 14 dan 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- [3] <https://e-journal.unair.ac.id/ML/articel/view/22572>
- [4] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88
- [5] Bapak Kholidi, Ketua SPSI PT Daimatu tanggal 26 juli 2021
- [6] <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/gk/article/download/7504/3859#:~:text=penelitian%20hukum%>

20empiris%20atau%20penelitian,berkaitan%20dengan%20permasalahan%20dalam%20penelitian

[7] Bambang sunggono , *Metodologi Penelitian Hukum*, ( Jakarta : Mianwali Press,2010) hal. 12-13



# Jurnal\_Anthoniyus\_Hudan.docx

---

## ORIGINALITY REPORT

---

3%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

1

[repository.metrouniv.ac.id](http://repository.metrouniv.ac.id)

Internet Source

3%

---

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On