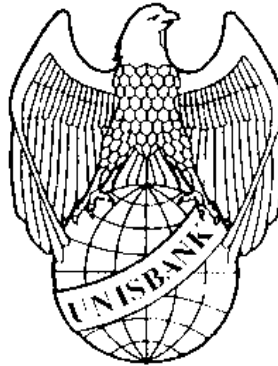


**TINJAUAN HUKUM PELAKSANAAN UPAH
BAGI TENAGA KERJA
DI PT. SAI APPAREL INDUSTRIES SEMARANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Dalam Menyelesaikan
Program Studi Ilmu Hukum**



Disusun oleh :

Nama : Nanda Gunawan

Nim : 09.02.51.0039

UNIVERSITAS STIKUBANK (UNISBANK) SEMARANG

FAKULTAS HUKUM

2011

HALAMAN PERNYATAAN DAN PERSETUJUAN
PERNYATAAN KESIAPAN UJIAN TUGAS AKHIR



Saya NANDA GUNAWAN dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

“ Tinjauan Hukum Pelaksanaan Upah Bagi Tenaga Kerja

PT. Sai Apparel Industries Semarang “

adalah benar hasil saya dan belum pernah diajukan sebagai karya ilmiah sebagian atau seluruhnya, atas nama saya atau pihak lain.

(Nanda Gunawan)
09.02.51.0039

Disetujui oleh Pembimbing,

Kami setuju skripsi tersebut diajukan untuk ujian skripsi

Semarang, April 2011

(Dr.Tristiana Rijanti, SH, MM)
NIY . Y.2.01.90.052

(Rochmani, SH. M.Hum)
NIY . YU.2.03.04.061

HALAMAN PENGESAHAN

Telah dipertahankan didepan tim Dosen Penguji Skripsi Fakultas Hukum Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang pada tanggal April 2011 dan diterima sebagai salah satu persyaratan guna menyelesaikan jenjang Strata 1 Program studi Ilmu Hukum.

Semarang, April 2011

Oleh

Nanda Gunawan

09.02.51.0039

Disahkan oleh

Dosen Penguji I

Dosen Penguji II

(Dr. Tristiana Rijanti SH, MM)

(Rochmani, SH, Mhum)

Dosen Penguji III

(Fitika Andraini SH,M.Kn)

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum

(.....)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- Ilmu tanpa dilandasi iman dan taqwa akan merubah peradaban kehidupan kearah kegelapan yang merugikan kehidupan manusia seluruhnya.
- Ilmu harus diamalkan untuk peningkatan taraf hidup manusia dan demi kepentingan kemajuan kehidupan menuju pada kehidupan hakiki di akherat.

Kupersembahkan Kepada :

Bapak Ibu Tercinta

Kakak- kakakku tersayang

Teman seperjuangan

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“Tinjauan Hukum Pelaksanaan Upah Bagi Tenaga Kerja PT.Sai Apparel Industries Semarang “** merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum Universitas Stikubank Semarang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat selesai tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Bambang Suku Priyono, MM Rektor Universitas Stikubank Semarang yang telah yang memberikan fasilitas sehingga penulis dapat menimba ilmu pengetahuan yang berguna bagi penulis.
2. Bapak Safik Fauzi, SH, M.Hum Dekan Fakultas Universitas Stikubank
3. Ibu **Dr. Hj. Tristiana Rijanti, SH, MM** selaku dosen pembimbing utama yang lebih menekankan waktu, pikiran, memberikan koreksi dan masukan yang sangat membantu peneliti dari awal sampai akhir penulisan skripsi.
4. Bapak Rochmani, SH, M.Hum, selaku dosen pembimbing kedua, terima kasih atas dukungannya, doa, saran, nasehat dan kesabarannya dalam membimbing peneliti dari awal sampai akhir penulisan skripsi.
5. Ibu Fitika Andriani SH, M.KN dosen penguji dalam skripsi ini, terima kasih atas dukungan, doa dan, saran, nasehat dan kebenarannya dalam membimbing peneliti dan awal sampai akhir penulisan skripsi.

6. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Semarang yang rela memberikan bekal ilmu pengetahuan bagi peneliti untuk menjalani hidup selanjutnya.
7. Seluruh staf tata usaha dan pegawai Fakultas Hukum Universitas Semarang yang telah banyak memberikan bantuan dan kemudahan dalam mengurus administrasi selama peneliti menempuh pendidikan.
8. Ibu Evi Damayanti selaku Section Manager HRD PT. Sai Apparel Industries Semarang, terima kasih telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di PT. Sai Apparel Industries Semarang.
9. Terima kasih kepada kawan-kawan pekerja kontrak dan staf HRD di PT. Sai Apparel Industries Semarang yang telah membantu peneliti dalam pengumpulan data.

Semoga Allah membalas kebaikan semua pihak telah membantu menyelesaikan dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan penulis. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang bersifat membangun, dengan senang hati penulis terima demi lebih baiknya untuk penulis skripsi ini. Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi penulisan membaca dan semua pihak yang bersangkutan.

Semarang

Penulis

ABSTRAK

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya yang sifatnya menyeluruh di semua sektor dan ditujukan pada perluasan lapangan kerja dan pemerataan kesempatan kerja. Sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya dalam Pasal 88 ayat (2) disebutkan bahwa untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/ buruh. Beberapa kebijakanpun dibuat sebagai pelengkap untuk pelaksanaan regulasi tersebut mulai dari Peraturan Pemerintah, Keputusan Menteri hingga ke Perjanjian Kerja Bersama antara Pengusaha dan Serikat Pekerja.

Sehingga regulasi yang dibuat tersebut dapat dilaksanakan dalam lingkup industri, sehingga perlindungan kepada kesejahteraan Pekerja dapat dilaksanakan tanpa mengganggu kelancaran produksi yang telah direncanakan oleh Pengusaha, sehingga akan tercapai kesejahteraan bersama. Sebagaimana hasil penelitian yang telah dilakukan di PT Sai Apparel Industries, peningkatan mutu dan kemampuan serta perlindungan upah tenaga kerja senantiasa dilaksanakan berdasarkan pada ketentuan dan regulasi yang ada. Namun terkadang kondisi dilapangan tidaklah seideal apa yang diharapkan, sering terjadi masalah antara Pekerja dan Pengusaha, akibatnya proses produksipun menjadi terhambat. Dan bagaimana mereka mengatasi hal tersebut inilah yang menjadi menarik.

Oleh karena itu, Penulis mencoba untuk mencari permasalahan tersebut sekaligus mencari jawaban bagaimana para pihak yang terlibat didalamnya menyelesaikan permasalahan yang ada. Dengan membuat skripsi yang mengambil judul “Tinjauan Hukum Pelaksanaan Upah Bagi Tenaga Kerja di PT. Sai Apparel Industries Semarang”. Adapun permasalahan yang dirumuskan adalah Apakah pelaksanaan Upah di PT. Sai Apparel sudah sesuai dengan UU No.13 tahun 2003? Kendala apa yang dihadapi Perusahaan PT. Sai Apparel Industries Semarang dalam melaksanakan upah? Bagaimana penyelesaian bila terjadi perselisihan dalam pelaksanaan Upah tidak sesuai undang – undang yang diberlakukan.

DAFTAR ISI

Halaman	
Judul.....	i
Halaman	
Pernyataan.....	ii
Halaman Pengesahan	iii
Motto dan Persembahan	iv
Abstraks.....	v
Kata	
Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	vii
BAB I	PENDAHULUAN
	1.1. Latar Belakang..... 1
	1.2. Pembatasan Masalah..... 5
	1.3. Perumusan Masalah..... 6
	1.4. Tujuan dan Kegunaan Penelitian
	11
	1.5. Sistematika Penelitian..... 12
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA
	2.1. Tinjauan Umum..... 17
	2.1.1. Pengertian Tentang Ketenagakerjaan..... 17
	2.1.2. Pengertian Hubungan Kerja..... 18
	2.1.3. Pengertian Hak dan Kewajiban para Pihak Dalam Perjanjian Kerja..... 20
	2.1.4. Pengertian Perselisihan..... 20
	2.2. Tinjauan Khusus
	2.2.1. Pengertian Upah..... 24
	2.2.2. Fungsi dan Sistem Pengupahan..... 28
BAB III	METODE PENELITIAN
	3.1. Tipe Penelitian..... 37
	3.2. Spesifikasi Penelitian..... 37
	3.3. Sumber Data..... 38
	3.3.1. Data Primer..... 38
	3.3.2. Data sekunder..... 39
	3.4. Metode Pengumpulan Data
	40
	3.4.1. wawancara..... 40
	3.4.2. Studi Kepustakaan..... 40
	3.5. Metode Penyajian Data..... 41
	3.6. Metode Analisa Data
	41
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA
	4.1. Gambaran Umum PT. Sai Apparel Industries..... 42

	4.1.1. Sejarah perusahaan	42
	4.1.2. Lokasi Perusahaan.....	44
	4.1.3. Gambar Kerja dan Struktur Organisasi.....	44
	4.2. Analisa Data	64
	4.2.1. Aspek Hukum Pelaksanaan Upah Bagi Tenaga Kerja.....	65
	4.2.2. Pelaksanaan Upah Bagi Tenagakerjanya	65
	4.2.3. Penyelesaian hukumnya bila terjadi permasalahannya.....	79
BAB V	PENUTUP	
	5.1. Kesimpulan	80
	5.2. Saran.....	81
Lampian		
Daftar Pustaka		

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya untuk meningkatkan harkat dan marabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak – hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/ buruh serta pada saat yang bersamaan dapat terwujud kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam pencapaian tujuan pembangunan. Tenaga kerja berperan meningkatkan produktivitas nasional demi kesejahteraan masyarakat. Untuk itu, tenaga kerja harus diberdayakan supaya memiliki nilai lebih dalam arti lebih mampu, lebih terampil, dan berkualitas agar dapat bersaing dalam era globalisasi.

Dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan, tenaga kerja perlu memperoleh perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan didalam dan diluar negeri, perlindungan hak-hak dasar

pekerja, perlindungan atas keselamatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial sehingga menjamin rasa aman, tenteram, terpenuhi keadilan serta mewujudkan kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras dan seimbang.

Sebagai manusia, tenaga kerja mempunyai bermacam-macam kebutuhan hidup, baik kebutuhan primer, kebutuhan sekunder maupun kebutuhan kemewahan. Kebutuhan yang paling mendasar yang harus terpenuhi adalah kebutuhan primer yaitu sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan ini diperlukan untuk mempertahankan hidup sehingga harus terpenuhi. Dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut, kebutuhan primer pada khususnya, diperlukan suatu usaha yaitu dengan melakukan kegiatan ekonomi dengan cara bekerja. Bekerja dapat dilakukan dengan mengikatkan diri kepada pihak lain ataupun tanpa mengikatkan diri kepada pihak lain.

Perlindungan bagi setiap warga negara Indonesia untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesungguhnya telah diamanahkan dalam UUD 45, begitu juga perlindungan bagi pekerja/buruh sebagai bagian dari warga Negara Indonesia yang memberikan kontribusi begitu besar bagi warga negara tercinta ini, dan perlindungan tersebut tertulis didalam UU Ketenaga Kerjaan No.13 tahun 2003 yang mengatakan bahwa setiap Pekerja atau Buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Berdasarkan uraian diatas sektor ketenagakerjaan mempengaruhi dan berkaitan dengan upaya pembangunan ekonomi di Indonesia. Tenaga kerja

merupakan potensi sumber daya manusia sangat besar dan menunjang untuk mencapai tujuan negara indonesia. Dalam aktifitas bekerja di Perusahaan seringkali muncul permasalahan perselisihan antara karyawan (Pekerja) dengan Pimpinan Perusahaan, misalnya : Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pelaksanaan upah tidak sesuai dengan peraturan yang ada dan sebagainya. Berbagai masalah tersebut mungkin saja tidak bis diselesaikan begitu saja apabila belum ada pedoman khusus yang mengatur secara jelas mengenai hak dan kewajiban antara karyawan dengan pengusaha. Hal demikian dapat mempengaruhi kinerja karyawan maupun perusahaan yang berdampak pada produktivitas Perusahaan dan kesejahteraan para karyawan beserta keluarganya.

Undang – undang No.13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan merupakan pedoman pertama bagi tenaga kerja / buruh dimana dokumennya akan menjadi dasar suatu hubungan kerja.

Berbicara tentang upah khususnya di Perusahaan PT.Sai Apparel Industries Semarang memang selalu menarik sekaligus memprihatinkan pekerja. Terlihat jelas bahwa ketika upah mereka naik, hal ini menjadi semacam kabar yang menggembirakan, namun disisi lain ketika kebijakan negara berubah dengan melambungnya harga-harga barang dipasaran sebagai imbas dari dinaikkannya BBM dan tarif listrik, ikut pula melambungkan segala kebutuhan yang harus harus mereka dapatkan tiap bulannya.

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 dinyatakan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 88 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Maka ini sebagai bukti bahwa upah merupakan hak pekerja yang telah diatur dalam perjanjian atau peraturan perundang-undangan.

Pengaturan upah pada hakikatnya bertujuan untuk memberikan proteksi kepada pekerja atas hubungan kerja yang tidak seimbang, buruh/pekerja menjadi subordinat dari pengusaha. Untuk mensejajarkan kedudukan buruh/pekerja di hadapan pengusaha, maka pemerintah mengeluarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UU No.13 Tahun 2003 ini bertujuan untuk melindungi pekerja dari perlakuan pengusaha yang semena-mena dalam membayar upah dan melakukan eksploitasi kepada pekerja/buruh.

Kenyataannya, proteksi yang dilakukan Pemerintah melalui UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak serta merta ditaati oleh Pengusaha. Masih banyak kasus yang menunjukkan berbagai peraturan dilanggar oleh Pengusaha, antara lain: pembayaran upah di bawah upah minimum, pembayaran upah lembur yang tidak sesuai dengan aturan. Hal ini disebabkan karena ketidaktahuan kedua belah pihak dan lemahnya pengawasan Pemerintah terhadap perlakuan perusahaan. Mekanisme control tidak dijalankan oleh Pemerintah. dan pihak yang paling dirugikan adalah pihak Pekerja. Mereka menanggung beban pahit dari keuntungan Perusahaan.

Kenaikan UMK yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah (Gubernur) setiap tahunnya ternyata tidak begitu mendorong perbaikan kondisi buruh, disisi lain kenaikan nilai upah tidak otomatis pula mendorong meningkatnya daya beli pekerja sebab kenaikan UMK sama sekali tidak berarti dibandingkan dengan naiknya kebutuhan hidup. Dalam hal ini kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintahan masih belum memadai untuk memecahkan masalah perburuhan ini, karena dalam hal ini banyak pengusaha-pengusaha bertindak semena-mena terhadap pekerja misalnya dalam pemberian upah pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, dalam hal ini menandakan bahwa sumber hukum ketentuan pengupahan ini hampir boleh dikatakan lumpuh dan tidak berdaya menghadapi pelanggaran. Upah ini telah ditentukan oleh komisi pengupahan dan telah disurvei dan pengupahan ini ditetapkan oleh Gubernur, dan menjadi upah minimum kabupaten/ kota (UMK), dan UMK ini diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi masih banyak juga Pengusaha yang belum bisa memberikan kesejahteraannya.

PT. Sai Apparel Industries merupakan salah perusahaan yang bergerak di bidang garmen, yang berlokasi di jalan Brigjend Sudiarto Km.11 Semarang yang mempekerjakan 11.000 karyawan. Dalam mempekerjakan tenaga kerja ada yang berdasarkan perjanjian kerja UU No.13 tahun 2003 dan ada pula yang berdasarkan pada peraturan perusahaan. Berdasarkan hal itu sering terjadi masalah antara tenaga kerja dengan perusahaan. Beberapa faktor yang memicu masalah antara tenaga kerja dengan perusahaan seperti adanya keterlambatan

upah yang diberikan kepada tenaga kerjanya. Seharusnya perusahaan telah membuat perjanjian kerja bersama dengan pekerja dalam hal ini Serikat Pekerja yang berada didalam perusahaan tersebut. Dalam perjanjian itu tertuang adanya pelaksanaan upah akan tetapi dalam proses itu tidak terpenuhi sehingga timbul protes dari pekerja.

Telah disadari bahwa Upah bagi tenaga kerja sangat berpengaruh pada produktifitas tenaga kerja. karena itu kesejahteraan karyawan dapat tercapai kalau perusahaan memberikan Upah Layak.

Dari uraian tersebut diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pelaksanaan Upah dengan mengambil judul “ Tinjauan Hukum Pelaksanaan Upah Bagi Tenaga Kerja PT. Sai Apparel Industries Semarang “ (Study Kasus di PSP SPN PT. Sai Apparel Industries Semarang).

1.2. Pembatasan Masalah

Agar perumusan masalah menjadi jelas dan pembahasannya tidak menyimpang dari pokok permasalahan serta perkembangan yang lain, atau untuk menghindari pokok masalah serta perkembangan lain atau untuk menghindari ruang lingkup terlalu luas maka penulis batasi tentang Tinjauan Hukum Pelaksanaan Upah, dimana untuk studi kasusnya hanya dilakukan di PT.Sai Apparel Industries dan PSP SPN PT. Sai Apparel Industries Semarang.

1.3. Perumusan Masalah

Agar perumusan masalah menjadi jelas dan pembahasannya tidak menyimpang dari pokok permasalahan serta perkembangan yang lain, atau untuk

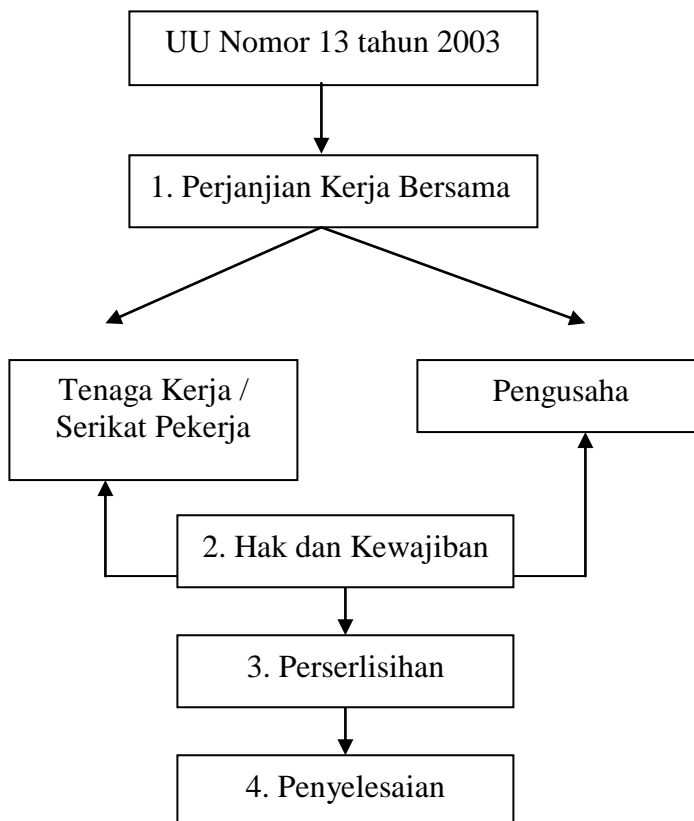
menghindari pokok masalah serta perkembangan lain atau untuk menghindari ruang lingkup terlalu luas maka penulis batasi tentang Tinjauan Hukum Pelaksanaan Upah bagi Tenaga Kerja di PT. Sai Apparel Industries Semarang, dimana untuk studi kasusnya hanya dilakukan di PSP SPN PT. Sai Apparel Industries.

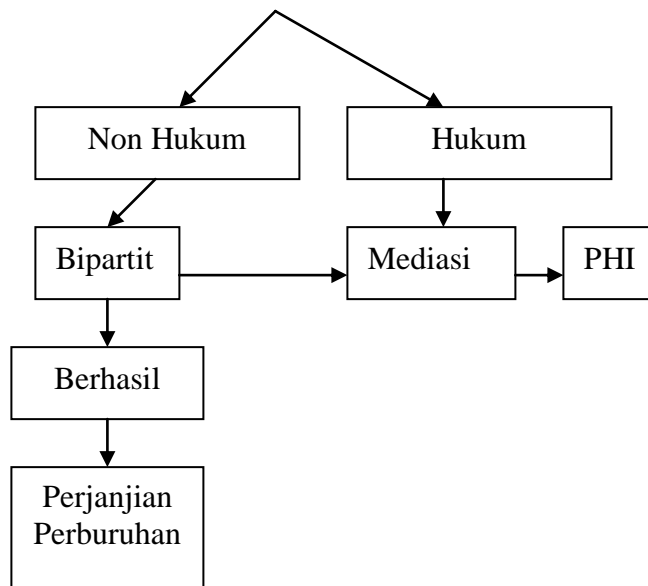
Dengan semakin kompleksnya permasalahan yang dihadapi dan agar pembahasan masalahnya didasarkan pada pokok permasalahan yaitu yang berkaitan dengan pelaksanaan upah pada pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang maka perumusan masalahnya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan upah bagi tenaga kerja di PT. Sai Apparel Industries Semarang ditinjau dari ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan?
2. Kendala apa yang dihadapi Perusahaan PT. Sai Apparel Industries Semarang dalam pelaksanaan upah bagi tenaga kerjanya?
3. Bagaimana penyelesaiannya bila terjadi perselisihan antara Pengusaha dengan Buruh apabila terjadi penyimpangan hukum dalam pelaksanaan Upah?

1.4. Kerangka Pemikiran

a. Gambar Kerangka Pemikiran





b. Keterangan

- a. Undang-undang merupakan suatu peraturan yang dibuat pemerintah dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), sesuai dengan tata urutan peraturan yang perundang-undangan. Dalam hal ini pemerintah telah menetapkan beberapa Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar Republik Indonesia.

Dalam Perjanjian Kerja Bersama adalah merupakan sarana yang penting sekali artinya untuk menuju ke pintu gerbang hubungan Industrial di semua lapangan pekerjaan. Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh kedua belah pihak pertama diwakili Pimpinan Perusahaan PT.Sai Apparel Industries pihak kedua diwakili oleh Pimpinan Serikat Pekerja Serikat Pekerja

Nasional PT.Sai Apparel Industries dan diketahui oleh pihak ketiga yaitu dari Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, dengan maksud dan tujuan agar adanya ketenangan pekerja di dalam lingkungan perusahaan serta menjamin kehidupan yang Demokratis. Perjanjian Kerja Bersama memuat hal-hal yang penting sesuai dengan undang-undang dan peraturan perundangan lainnya yang berlaku, guna melindungi dan menjamin terlaksananya syarat-syarat kerja, sistem pengupahan dan jaminan sosial yang wajar bagi pekerja sesuai dengan kemampuan pengusaha. Dalam hal ini Pekerja berhak atas hak dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan sebagai berikut :

- b. Hak pekerja untuk mendapatkan upah yang layak. Yang dimaksud dengan upah layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/ buruh dari hasil pekerjaan sehingga mampu memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar.
- c. Kewajiban pekerja adalah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang pengusaha berikan.

Berdasarkan hal itu sering terjadi masalah antara tenaga kerja dengan perusahaan. Beberapa faktor yang memicu masalah antara tenaga kerja dengan perusahaan seperti adanya keterlambatan upah yang diberikan kepada tenaga kerjanya. Seharusnya perusahaan telah membuat perjanjian kerja bersama dengan pekerja dalam hal ini Serikat Pekerja yang berada didalam perusahaan tersebut. Dalam perjanjian itu tertuang adanya pelaksanaan upah yang diberikan akan

tetapi dalam proses itu tidak terpenuhi sehingga timbul perselisihan pendapat antara pekerja dengan pengusaha.

Dalam melakukan penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak atau penyelesaian perselisihan melalui Bipartit. Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun. Namun demikian Pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha, berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Upaya fasilitasi dilakukan dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih.

Penyelesaian Melalui Bipartit merupakan langkah pertama yang wajib dilaksanakan dalam penyelesaian PHI oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja adalah dengan melakukan penyelesaian dengan musyawarah untuk mufakat, sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 dan pasal 7 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 memberi jalan penyelesaian sengketa Buruh dan Tenaga Kerja berdasarkan musyawarah mufakat dengan mengadakan azas kekeluargaan antara buruh dan majikan. Dalam proses ini penyelesaian perselisihan melalui bipartite ini memiliki jangka waktu 30 hari kerja sejak dimulainya perundingan, sedangkan apabila jangka waktu terlampau maka perundingan dinyatakan batal demi hukum. Ketentuan perundingan tersebut setidaknya-tidaknya harus memuat

antara lain mengenai nama lengkap, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah, pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil perundingan, serta tanda tangan para pihak. Hasil perundingan kedua belah pihak atas perjanjian tersebut acapkali disebut dengan perjanjian bersama yang wajib didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial di wilayah para pihak membuat perjanjian bersama tersebut. Bilamana dalam hal ini penyelesaian bipartit tidak dapat diselesaikan maka perselisihan tersebut akan diselesaikan melalui mediasi.

Mediasi ialah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator yang netral, sebagaimana tercantum dalam pasal 1 angka 1 UUPPHI). Pemerintah dapat mengangkat seorang Mediator yang bertugas melakukan Mediasi atau Juru Damai yang dapat menjadi penengah dalam menyelesaikan sengketa antara Buruh dan Majikan. Seorang Mediator yang diangkat tersebut mempunyai syarat-syarat sebagaimana dituangkan dalam Pasal 9 Undang-undang No.2 Tahun 2004. Pengangkatan dan akomodasi mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Bila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui Mediator tersebut dibuatkan “perjanjian bersama” yang ditandatangani para pihak dan mediator tersebut, kemudian perjanjian tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Apabila tidak terjadi kesepakatan antara pihak bersengketa maka dapat dilakukan mediasi. Mediasi dapat dikatakan sebagai salah satu upaya dari pihak

yang dapat dilakukan oleh para pihak, sebelum sampai ke pengadilan. Penyelesaian masalah di tahap mediasi sangat cepat tidak lebih dari 30 hari kerja, dan mediator wajib untuk memulai sidang mediasi selambat-lambatnya 7 hari sejak dilimpahkan (pasal 10 dan 15 UUPHI). Apabila proses mediasi juga tidak dapat diselesaikan maka perselisihan tersebut akan diselesaikan ke Meja Hijau atau di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) setempat.

1.5. Tujuan dan Kegunaan Penulisan

1.5.1. Penulisan ini bertujuan sebagai berikut

1. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan hukum dalam pelaksanaan Upah di PT. Sai Apparel Industries Semarang.
2. Untuk mengetahui kendala apa yang dihadapi oleh Perusahaan dalam melaksanakan pembayaran upah bagi tenaga kerja di PT. Sai Apparel Industries Semarang.
3. Untuk mengetahui bagaimana penyelesaian hukum menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan bila terjadi perselisihan dalam pelaksanaan pembayaran upah bagi tenaga kerja di PT. Sai Apparel Industries Semarang.

1.5.2. Kegunaan Penelitian dari penelitian ini adalah

Kegunaan penelitian diharapkan dapat dipergunakan baik secara teoritis maupun praktis. Setelah menganalisa dan mengevaluasi pelaksanaan dan pemenuhan hak dan kewajiban pekerja sesuai dengan hukum ketenagakerjaan, manfaat yang diperoleh :

1. Kegunaan secara teoritis

Penelitian ini akan memberikan manfaat yang sangat berharga berupa pengalaman praktis dalam bidang ilmu pengetahuan hukum ketenagakerjaan, khususnya pelaksanaan perjanjian bersama.

2. Kegunaan secara praktik

Penelitian ini memberi masukan untuk perbaikan pelaksanaan kesepakatan kerja bersama, pemenuhan hak dan kewajiban pekerja berdasarkan hukum ketenagakerjaan serta untuk mengetahui penyelesaian hukumnya bila terjadi perselisihan di PT. Sai Apparel Industries Semarang.

1.6. Sistematika Penulisan

Dalam pembuatan skripsi yang berjudul “Tinjauan Hukum Pelaksanaan Upah Bagi tenaga kerja di PT. Sai Apparel Industries Semarang, dibuat dalam bentuk uraian yakni sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang penelitian, dan perumusan masalah, kerangka pemikiran, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tinjauan umum yang terdiri dari pengertian tentang Ketenagakerjaan, Pengertian Hubungan Kerja, Pengertian Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja, Pengertian Perselisihan, Serta tinjauan khususnya yang meliputi mengenai Upah, pelaksanaan upah dilihat dari UU No.13 Tahun 2003, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dilihat dari peraturan pemerintah.

BAB III.METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai tipe penelitian, spesifikasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, metode penyajian data, dan metode analisa data.

BAB IV.HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA

Dalam bab ini diuraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasan tentang perkembangan objek penelitian, hasil penelitian dan pelaksanaan Upah bagi tenaga kerja di PT. Sai Apparel Industries Semarang.

BAB V. PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum

2.1.1. Pengertian Tentang Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.(Pasal 1 Ayat 1 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan dijelaskan pula arti kata dari Tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat(Pasal 1 Ayat 2 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. sedangkan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah (Pasal 1 Ayat 3 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, memuat pengertian pengusaha yaitu :

- a. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara menjalankan perusahaan bukan miliknya.

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

Sedangkan yang dimaksud dengan perusahaan adalah :

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

Secara umum dapat dirumuskan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja atau organisasi pekerja dengan majikan atau pengusaha atau organisasi pekerja dengan majikan atau pengusaha dengan organisasi majikan dan pemerintah yang termasuk di dalamnya (Darwan Prinst, 1994 : 1).

2.1.2. Pengertian Hubungan Kerja

Perusahaan dan tenaga kerja merupakan dua pihak yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dengan tenaga kerja melahirkan hubungan hukum yang berdasarkan pada perjanjian kerja bersama. Hubungan yang diatur dalam hubungan antara para pihak yang terlibat dalam perikatan yang bersangkutan; jadi ia merupakan hukum yang mengatur hubungan antara person dengan person tertentu (**J. Satrio**, 1993 : 2).

Perjanjian kerja bersama yaitu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Dapat dibuat secara lisan sebab dalam membuat suatu perjanjian tidak terlepas dari adanya saling percaya dari para pihak. Perjanjian kerja pada umumnya hanya berlaku antara buruh dan majikan yang menyelenggarakannya (**Imam Soepomo**, 1987:24). Perjanjian kerja harus dibuat sesuai dengan pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang mengatur tentang syarat sahnya perjanjian. Adapun dasar dari perjanjian kerja termuat dalam pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Yaitu :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan dan kecakapan melakukan perbuatan hukum;

- c. Adanya pekerjaan yang dijanjikan;
- d. Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada umumnya perjanjian kerja dibuat secara sepihak oleh pengusaha dalam bentuk baku, sehingga tenaga kerja yang akan mengikatkan diri terlebih dahulu diharuskan untuk menyetujui dan menandatangani perjanjian tersebut. Dengan demikian pengusaha bebas untuk menentukan isi perjanjian kerja yang selanjutnya digunakan untuk dasar melaksanakan pekerjaan. Perjanjian semacam ini tidak memenuhi syarat sahnya perjanjian yang disebutkan dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.
3. Suatu hal tertentu.
4. Suatu sebab yang halal.

2.1.3. Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Hak dan Kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja antara pihak yang satu dengan yang lain merupakan suatu kebalikan, jika disatu pihak merupakan satu hak maka di pihak lainnya adalah Kewajiban. Kewajiban dari penerima kerja yaitu si pekerja pada umumnya tersimpul dalam hak si majikan, seperti juga hak si pekerja tersimpul dalam kewajiban si majikan (Sudono, Wihono, 1987 : 12). Kewajiban yang

harus dipenuhi serta hak yang bisa mereka nikmati yang membuat perjanjian kerja yang dirumuskan sebagai saling berlawanan antara yang satu dengan yang lainnya.

Jika isi yang tertuang dalam perjanjian kerja tersebut menunjukkan kewajiban – kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak pekerja, maka sebaiknya kewajiban tersebut pihak pengusaha adalah merupakan haknya, begitu pula sebaliknya. Hak dan Kewajiban para pekerja dapat dibagi sebagai berikut :

a. Hak Pekerja

Pada hakekatnya, segala hak pengusaha dan pekerja merupakan peranan yang letaknya saling berhadapan dan seperti saling timbal balik antara satu dengan sama lainnya, maka dengan kata lain, apa yang menjadi hak pekerja tersebut merupakan kewajiban bagi pengusaha. Hak pekerja adalah mendapatkan hak-haknya antara lain mendapat upah, cuti dan istirahat kerja dan Jamsostek.

b. Hak Pengusaha

Memberikan sanksi tegas terhadap pekerja apabila melakukan pelanggaran terhadap aturan-aturan perusahaan yang dibuat oleh kedua belah pihak atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

c. Kewajiban Pekerja

Kewajiban Pekerja diatur dalam UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perihal kewajiban pekerja, ketentuan didalamnya

pasal 1603 m 1603 a, 1603 b, 1603 c, KUHPerdara, yang pada prinsipnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Buruh wajib melakukan pekerjaan

Pada prinsipnya upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan dapat dikesampingkan yaitu dengan adanya alasan dan dengan sepengetahuan dan izan dari majikan.

2. Buruh Wajib Mentaati aturan dan petunjuk dari majikan

Buruh sewaktu melakukan pekerjaan, wajib mentaati perintah yang diberikan oleh majikan atau mematuhi aturan – aturan perusahaan yang telah diterapkan didalam perusahaan tersebut..

3. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda.

Jika si pekerja atau buruh dalam melakukan pekerjaan, akibat kesengajaan atau karena kelalaian sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan, maka atas kelalaian tersebut yang timbul menjadi tanggung jawab si pekerja, akan tetapi dengan catatan jika kejadian tersebut karena adanya unsur kesengajaan atau kelalaian dari si pekerja.

4. Kewajiban Perusahaan.

Didalam hubungan kerja, kewajiban yang utama dan terpenting bagi majikan, sebagai akibat langsung pelaksanaan perjanjian

kerja adalah membayar upah tepat pada waktunya. Ketentuan ini jelas ditegaskan pada pasal 1602 KUHPerduta yang berbunyi majikan wajib membayar upah kepada buruh pada waktu yang ditentukan. Upah merupakan salah satu sarana utama bagi pekerja dan keluarganya, karena, karena perihal upah selain menimbulkan kewajiban diri pekerjaan dan majikan, perlu pula perhatin dari pihak lain yaitu pemerintah.

2.1.4. PENGERTIAN PERSELISIHAN

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.(Pasal 1 UU No.2 Tahun 2004 tentang PPHI)

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. (Pasal 1 UU No.2 Tahun 2004 tentang PPHI).

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai

pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. (Pasal 1 UU No.2 Tahun 2004 tentang PPHI).

Didalam perjanjian kerja antar pekerja dengan pengusaha akibat dari salah satu tidak memenuhi dari isi perjanjian kerja yang telah disepakati bersama antara pekerja dan pengusaha. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat (pasal 136 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan). Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Dalam hal ini Hubungan Industrial dalam menyelesaikan berbagai macam perselisihan ketenaga kerjaan maupun putusan yang telah diambil dapat dijadikan dalam penyelesaian masalah ketenaga kerjaan. Adapun jenis-jenis penyelesaian sebagai berikut :

1. Bipartit

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. (Pasal 3 UU No.2 Tahun 2004 tentang PPHI)

Setiap perundingan harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak (Pengusaha dan Pekerja). Risalah perundingan sebagaimana dimaksud sekurang-kurangnya memuat nama lengkap dan alamat para pihak, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah atau alasan perselisihan, pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil perundingan dan tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan (pasal 6 UU No.2 Tahun 2004 tentang PPHI). Dalam mekanisme Penyelesaian Perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

2. Mediasi

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota. (pasal 8 UU No.2 Tahun 2004 tentang PPHI).

3. Konsiliasi

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota.

4. Arbitase

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

2.2. Tinjauan Khusus

2.2.1. Pengertian Upah

Dalam kaitannya dengan pelaksanaan hubungan industrial yaitu mengenai pelaksanaan upah yang dimaksud dengan Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang

telah atau akan dilakukan.(Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Pasal 88 ayat 3 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Sampai saat ini masih terdapat rumusan yang berbeda-beda mengenai arti upah. Hal tersebut_karena adanya pengertian upah yang dikaitkan dengan tujuan tertentu. Upah dapat ditinjau dari berbagai aspek :

- a. Upah dari segi pengusaha adalah sebagai komponen biaya produksi dari barang/ jasa yang dihasilkan atau biaya yang dikeluarkan untuk memperkerjakan seseorang;
- b. Upah dari segi pekerja merupakan penghasilan untuk menjamin kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya atau sebagai imbalan atas jasa kerja yang diberikan kepada perusahaan;
- c. Upah dari segi pemerintah sebagai suatu standar hidup masyarakat, oleh karena itu harus diciptakan iklim usaha dan sosial yang baik agar berbagai kepentingan masyarakat bisa dipadukan.

Adapun pengertian upah menurut Peraturan Perundang-Undangan adalah sebagai berikut :

1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

2) Undang-Undang No. 3 tahun 1992, tentang Jaminan Sosial Tenaga

Kerja, yaitu :

Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan,

dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang, ditetapkan menurut suatu perjanjian atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan tenaga kerja, termasuk tunjangan baik untuk tenaga kerja maupun keluarganya.

3). Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981, tentang Perlindungan Upah.

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan 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 pekerja, termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.

4). Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP.150/MEN/2000 tentang penyelesaian PHK dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan.

Upah sebagai dasar pemberian pesangon, uang jasa dan ganti kerugian terdiri atas :

- a. Upah pokok ;
- b. Segala macam tunjangan yang bersifat tetap diberikan kepada pekerja dan keluarganya
- c. Harga pembelian catu yang diberikan kepada pekerja dengan cuma-cuma. Apabila cuti harus dibayarkan oleh pekerja dengan

subsidi maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.

Dari ketentuan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa komponen upah untuk pemberian pesangon dan kaitannya dengan PHK berbeda dengan komponen upah untuk perhitungan uang tunjangan pada kecelakaan kerja. Demikian juga di dalam perhitungan upah lembur jadi tergantung daripada obyeknya. Namun arti upah yang sebenarnya/ secara umum pada prinsipnya telah diatur dalam PP No. 8 tahun 1981 ialah, suatu penerimaan sebagai imbalan jasa yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarga.

Pengertian Upah Minimum (Permenaker No.01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum)

- a Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.
- b Tunjangan tetap adalah yang pemberian tidak dikaitkan dengan kehadiran, seperti: tunjangan masa kerja, tunjangan keluarga, tunjangan perumahan.
- c Dengan demikian upah minimum tidak termasuk tunjangan tidak tetap seperti: premi hadir, uang makan dan uang transport yang diberikan berdasarkan kehadiran.

- d Upah minimum berlaku bagi pekerja dengan masa kurang 1 (satu) tahun

Dari keseluruhan pengertian upah yang tersebut di atas, dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Upah timbul karena adanya hubungan kerja
- b. Bentuk upah dapat berujud uang, nilai dan natura
- c. Cara pembayaran/ penetapan upah berbeda antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain.
- d. Waktu pembayaran harus diatur/ ditentukan.
- e. Besarnya upah ditentukan menurut persetujuan atau peraturan perundangan.
- f. Upah sebagai imbalan jasa pekerja oleh karena itu, pemberian insentif akan mendorong peningkatan produktivitas kerja.

2.2.2. Fungsi dan Sistem Pengupahan

1. Fungsi Upah

- a. Upah berfungsi untuk pemenuhan kebutuhan dasar minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dicapai ;
- b. Pengusaha dalam pemberian upah kepada pekerja dihitung berdasarkan hasil produksi/ out put yang telah dicapai, karena upah pekerja merupakan bagian daripada biaya produksi ;

- c. Dalam HIP upah di samping mempunyai fungsi social, upah pekerja bukan hanya sekedar bagaian dari biaya produksi akan tetapi merupakan pendapatan untuk memenuhi kebutuhan dasar agar pekerja dapat hidup layak bersama keluarga
- d. Mewujudkan rasa keadilan dalam rangka memanusiaikan manusia.

2. *Sistem Pengupahan*

Tujuan sistem pengupahan ini untuk mengatur besarnya pendapatan yang diterima atas penyelesaian suatu pekerjaan.

Ada beberapa macam teori/ sistem pengupahan yaitu :

a. Sistem Upah Menurut Waktu

Menurut sistem pengupahan ini upah ditetapkan menurut jangkat waktu buruh melakukan pekerjaan: untk tiap jam diberi upah jam-jaman untuk sehari bekerja diberi upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan dalam sisitem ini buruh menerima upah yang tetap karena untuk waktu-waktu yang tertentu buruh akan menerima upah yang tertentu pula, buruh tidak melakukan pekerjaannya secara tergesa gesa untuk mengejar hasil yang sebanyak-banyaknya, sehingga dengan demikian dapat diharapkan buruh akan bekerja dengan baik dan teliti (Imam Soepomo,1974:131)

b. Sistem Upah Menurut Kesatuan Hasil

Sistem ini menetapkan pada perusahaan yang memproduksi barang yang sama atau hasil yang dapat diukur, upah dibayarkan berdasarkan jumlah hasil. Bagi pekerja yang menghasilkan lebih banyak mendapat upah yang lebih besar (Sri Warjiati,1998:128)

c. Sistem Upah Minimum

Sistem upah ini ditentukan atas dasar kebutuhan minimum seseorang terhadap kebutuhan pokok (pangan, sandang, perumahan dan sebagainya, Sri Warjiati, 1998,128).

2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Berbagai Factor yang mempengaruhi fungsi tinggi rendahnya tingkat upah :

1. *Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja*

Hukum permintaan dan penawaran yang telah mempengaruhi tingkat upah untuk lowongan yang tenaga kerjanya langka dan permintaannya tinggi, maka upah cenderung tinggi sedangkan tenaga kerja yang mempunyai “penawaran” melimpah dan permintaan sedikit upahnya turun (rendah).

2. *Organisasi Pekerja*

Ada tidaknya organisasi pekerja serta lemah kuatnya organisasi pekerja ikut mempengaruhi tingkat upah. Adanya organisasi pekerja yang kuat, akan lebih mudah memperjuangkan kenaikan tingkat upah.

3. *Kemampuan Untuk membayar*

Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi. Semakin tinggi upah pekerja akan semakin besar biaya produksinya. Kalau biaya produksi tinggi akan mengakibatkan harga jual tinggi sehingga pemakai rendah, maka perusahaan jelas tidak mampu memenuhi upah pekerja yang tinggi.

4. *Produktivitas*

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja seharusnya semakin besar pula upah yang akan diterima, karena dengan naiknya produktivitas akan menaikkan produksi dan membantu bagi perusahaan.

5. *Biaya Hidup dan Inflasi*

Faktor lain yang mempengaruhi dalam menentukan tingkat upah adalah biaya hidup. Di kota-kota besar dan daerah yang sudah dijangkau alat transportasi, harga kebutuhan akan cenderung meningkat dan berpengaruh pada biaya hidup, upah juga cenderung tinggi, dibandingkan dengan daerah-daerah lain yang mudah dibandingkan dengan daerah-daerah lain yang mudah dijangkau dengan transportasi, upah cenderung lebih rendah.

6. *Kebijakan Pemerintah*

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga dapat mempengaruhi tingkat upah.

7. *Tingkat pendidikan dan ketrampilan pekerja.*

2.2.4. Komponen Upah

Berdasarkan surat edaran Menaker No.SE-07/MEN/1990 tentang pengelompokan komponen upah dan pendapatan non upah, maka komponen upah dan pendapatan non upah adalah sebagai berikut :

1. Komponen Upah

a. Upah Pokok

Adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jasa pekerjaannya yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

b. Tunjangan Tetap

Adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan ribuan yang sama dengan pembayaran upah pokok seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan kesehatan, tunjangan daerah dan lain-lain yang bersifat tetap.

c. Tunjangan tidak tetap

Adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok seperti tunjangan transport yang didasarkan pada kehadiran, tunjangan makan dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap

apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran (pemberian tunjangan bisa dalam bentuk uang atau fasilitas makan).

2. Pendapatan Non Upah

- a. Fasilitas
- b. Bonus
- c. THR, Grafikasi dll.

2.2.5. Penetapan Upah Minimum

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi (Pasal 88 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

Upah minimum dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan Ekonomi (Pasal 88 UU No.13 Tahun 2003).

Upah minimum dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau Kabupaten /kota, upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/Kota. Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagian menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi, beberapa provinsi atau nasional dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian hidup yang layak. Yang dimaksud dengan pencapaian kebutuhan hidup yang layak adalah setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup yang layak besarnya ditetapkan oleh menteri. Upah minimum ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan atau Bupati Walikota. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri. Pencapaian kebutuhan hidup layak perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup layaktersebut merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha (Pasal 89 UU No.13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan).

2.2.6. Prosedur Penetapan Upah Mnimum

1. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan atau Bupati atau walikota (UU No.13 Tahun 2003 Psl.89 ayat 3).
2. Pemerintah menetapkan Upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi (UU No.13 Tahun 2003 Psl.88 ayat 4) dan usaha marginal (permenakertrans No.17 Tahun 2005).

3. Survey KHL dilakukan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten / Kota atau Tripartit Kabupaten/ Kota dan mengikut sertakan BPS setempat sebagai ketua tim survey (petugas dari Seksi Distribusi BPS)
4. Survey harga dilakukan di pasar tradisional untuk barang eceran bukan pasar induk, pasar swalayan atau sejenis.
5. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan di oleh tim survey, dewan Pengupahan Kabupaten/Kota atau Bupati/ Walikota menetapkan nilai KHL sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam penetapan Upah Minimum (Permenakertrans)

2.2.7. Tujuan Penetapan Upah Minimum.

1. Sebagai jaring pengaman (safety net) agar upah tidak merosot melindungi upah pekerja/ buruh agar upahnya tidak jauh merosot dibawah KHL.
2. Mengurangi kesenjangan upah terendah dengan upah tertinggi.
3. Mendorong peningkatan Produktivitas tenaga kerja.
4. Secara bertahap meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah metode pendekatan yuridis normatif adalah metode yang melihat hal-hal yang bersifat normatif baik itu mengenai teori hukum, konsep-konsep hukum maupun azas-azas hukum yang terdapat didalam peraturan undang-undang yang berlaku (Ronny Hanityo Soemitro, 1991 : 44). Metode pendekatan yuridis normatif yaitu penelitian kepustakaan dengan menggunakan data sekunder yang mencakup bahan hukum normatif, sekunder dan tersier (Soejono Soekanto, 2005 : 52) pada peraturan dalam hukum perdata (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata) dan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta peraturan perundang-undangan yang relevan dengan objek penelitian, juga melihat bagaimana implementasi tersebut dalam praktek di lapangan yaitu Tinjauan hukum pelaksanaan upah bagi tenaga kerjanya dan peraturan perusahaan yang diterapkan di PT. Sai Apparel Industries Semarang.

3.2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian dalam skripsi ini termasuk deskriptis analisis, yaitu dengan menggambarkan dan memberikan data yang diteliti dan secermat mungkin suatu permasalahan yang dimaksud untuk memperkuat teori-teori yang sekaligus dapat menyusun kerangka teori baru. Bersifat deskriptis karena penelitian ini dimaksud untuk memberikan gambaran secara rinci, sistematis

dan menyeluruh mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan pelaksanaan upah bagi tenaga kerjanya di PT.Sai Apparel Industries Semarang (Soejono Soekanto,1985 :8).

Sedangkan maksud analisis disini diartikan sebagai usaha untuk mengumpulkan, mengelompokan dan menghubungkan serta memberi makna mengenai Tinjauan hukum pelaksanaan upah bagi tenaga kerjanya di PT. Sai Apparel Industries Semarang.

3.3. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder ini diperoleh dari suatu kearsipan dan dokumen atau data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka yaitu dengan jalan membaca literatur perundang undanagn yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Data sekunder yang diteliti meliputi bahan-bahan hukum primer, sekunder dan tersier (Ronny Hanitijo Soemitro.1993 :46)

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama (Soejono Soekanto, 1984 : 12). Dalam hal ini penulis memperoleh data dari perusahaan yang bersangkutan Yaitu PT. Sai Apparel Industries mengenai tentang Tinjauan Hukum Pelaksanaan Upah Bagi Tenaga kerja di PT. Sai Apparel Industries Semarang, apakah pelaksanaannya sudah berjalan sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama atau dengan UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan bagaimana bila terjadi perselisihan atau beda pendapat

antar kedua belah pihak (Pengusaha dan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh), dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan Pihak pekerja yang diwakilkan oleh Serikat Pekerja Nasional yaitu Bapak Baryadi selaku ketua Serikat Pekerja Nasiona (SPN) sedangkan pihak Perusahaan diwakilkan oleh Pimpinan Personalia yaitu Ibu Evi.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan yang berupa literatur makalah dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan dan memiliki kaitan dengan masalah yang akan diteliti. (Soejono Soekanto, 1982:52).

Bahan Hukum Sekunder yang mencakup peraturan perundang-undangan yang terdiri:

1. Pembukaan UUD 1945.
2. KUH Perdata.
3. (Pasal 88 – 98 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
4. Peraturan pelaksanaan lainnya yang terkait dengan pengupahan.
5. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
6. Kepustakaan, seperti: Buku–buku literatur, dokumen–dokumen resmi buku–buku hasil penelitian yang berwujud laporan atau buku harian.

c. Data Tersier

Data Tersier yaitu bahan-bahan yang memberikan petunjuk penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti :

1. Peraturan Perusahaan
2. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
3. Pasal 88 – 98 Undang – Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

3.4. Metode Pengumpulan Data

Sesuai dengan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data sekunder, maka metode pengumpulan data yang digunakan yaitu:

1. Wawancara atau Interview adalah cara memperoleh data dengan bertanya langsung pada pihak karyawannya maupun dengan pihak perusahaan, Dalam hal ini wawancara dilakukan dengan Pekerja tetap yang berada didalam PT. Sai Apparel Industries Semarang mengenai tentang Tinjauan hukum pelaksanaan upah bagi tenaga kerja di PT. Sai Apparel Industries Semarang dan apakah hak dan kewajiban pekerja di PT. Sai Apparel Industries yang diberikan apakah sudah berjalan sesuai dengan peraturan yang diterapkan (PKB) atau UU No.13 Tahun 2003 dan bagaimana penyelesaian hukumnya bila terjadi perselisihan.
2. Kepustakaan
Dengan menggunakan penelitian data kepustakaan atau library, research yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh yang diambil dari bahan-bahan atau buku-buku kepustakaan dan dari pendapat para sarjan hukum khususnya yang membidangi hukum perdata, yang meliputi : bahan-bahan

hukum primer, sekunder dan tersier sebagaimana disebutkan dalam sumber data sekunder.

3.5. Metode Penyajian Data

Metode Penyajian Data merupakan usaha diskriptif yang konkrit untuk membuat data berbicara, sebab betapapun jumlah dan tinggi nilai data yang dikumpulkan apabila tidak disusun dan diolah menurut sistematika yang baik maka data tersebut tetap tidak bersangkutan. Apabila data sekunder yang diperoleh dari penelitian telah terkumpul, maka data tersebut akan diteliti kembali melalui proses editing. Editing adalah proses pemeriksaan atau meneliti data yang diperoleh untuk menjamin apakah dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan kenyataannya. Dalam proses editing ini dilakukan pembentukan data yang keliru, menambahkan data serta melengkapi data yang kurang lengkap (Ronny Hanitijo Soemitro, 1998 : 51). setelah mendapat data, maka penulis data tersebut akan disajikan dalam bentuk uraian tentang tinjauan hukum pelaksanaan upah bagi tenaga kerja di PT. Sai Apparel Industries Semarang.

3.6. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis data secara kualitatif, menurut Soejono Soekanto, Analisis Kualitatif yaitu merupakan suatu tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptis analisis yaitu apa yang dinyatakan responden secara tertulis atau lisan, dan juga perilaku yang nyata yang diteliti dan dipelajari sebagai suatu yang utuh.

Penulis menggunakan analisa kualitatif yaitu data yang diperoleh disusun secara sistematis kemudian dianalisa secara kualitatif agar didapat kejelasan masalah yang akan dibahas. Hasil penelitian kepustakaan digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh dari penelitian lapangan. Tujuan analisa ini adalah untuk mendapatkan penjelasan – penjelasan mengenai pelaksanaan Upah yang diatur dalam Undang-undang N0.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Pelaksanaan Upah Bagi Tenagakerja di PT. Sai Apparel Industries Semarang

Untuk memperoleh data tentang Pelaksanaan Upah di PT. Sai Apparel Industries Semarang terlebih dahulu di jelaskan tentang sejarah dan setruktur Organisasi PT. Sai Apparel Industries Semarang dan penjelasan tentang adanya Serikat Pekerja Serikat Pekeja Nasional yang berada didalam perusahaan PT. Sai Apparel Industries Semarang dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan pmpinan perosonalia .(wawancara tanggal 3 Januari 2011 dengan Ibu Evi Pimpinan Personalia PT. Sai Apparel Industies Semarang).

Sejarah Perusahaan PT. Sai Apparel Industries Semarang didirikan pada tahun 19-05-1997 sesuai dengan hasil keputusan rapat yang disahkan oleh notaris Mahyastuti Notonagoro, SH yang menyebutkan bahwa Vikas Kumar Dugas warga negara India lahir di Calcuta pada 12-03/1955 yang berstatus pekerjaan swasta bertempat tinggal di jalan Agung Tengah VI Blok 1 Nomor 34 Jakarta Utara pemegang kartu ijin tinggal terbatas 2C1J2.0689-T Menurut keterangan ini bertindak sebagai pemegang saham PT. Sai Apparel Industries dari hasil rapat di jalan pelabuhan II Tanjung Priok Jakarta Utara menyebutkan perseroan dengan nomor Menteri Kehakiman C2-16.104.HT.01.01TH.94 dan sesuai dengan anggaran dasar perseroan pasal 18. mulai pembangunan sesuai dengan rencana proyek tertanggal 10-04-1997 No.438/III/PMA/ 1997 dikeluarkan oleh menteri Negara Penggerak Dana Investasi / Ketu BKPM. Pembangunan dilakukan dengan patungan Modal PT. Sainath Industrial Corporation dengan Mohan Nathurmal Mirpuri sesuai dengan perjanjian tertanggal 25-08-1997.

Perseroan ini bernama PT. Sai Apparel Industries Semarang tahun lamanya dimulai tanggal 26-10-1991 dengan ketentuan bahwa menurut undang-undang nomor 11/1970 tentang penanaman modal asing hanya berlaku selama 30 tahun kecuali terjadi pembaharuan oleh pihak yang berwenang atas permintaan direksi perseroan.

Maksud dan tujuan perseroan ini adalah dibidang industri barang tekstil/ pakaian jadi dan kemasannya untuk mencapai tujuan tersebut diatas perseroan dapat melaksanakan kegiatan usaha sebagai berikut :

1. Memproduksi pakaian jadi antara lain
2. Memasarkan pakaian jadi dalam negeri dan ekspor.

Visi yang diambil adalah membantu devisa negara mengangkat ekonomi masyarakat sekitar lingkungan pabrik.

A. Lokasi Perusahaan

Penentuan lokasi merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Penentuan lokasi yang mempengaruhi dalam persaingan dan dalam menentukan kalangan hidup perusahaan dimasa yang akan datang. Penentuan Lokasi dengan tepat sangat membantu kalangan usaha suatu perusahaan.

Lokasi perseroan terletak di Kota Semarang Jl. Brigjend Sudiarto Km.11 Kelurahan Penggaron, Kecamatan Perdurungan.

B. Gambaran Kerja dan Struktur Organisasi

Hakikat suatu perusahaan adalah adanya orang-orang yang pekerjaannya harus dikoordinasikan, tersusun dari sejumlah sub yang saling berhubungan dan saling bergantung satu dengan

yang lainnya, berekerja sama atas dasar pembagian kerja, peran, wewenang, serta mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sesuai dari pengertian diatas maka perusahaan merupakan suatu organisasi atau badan organisasi yang terorganisir, sedang dalam menjalankan kegiatannya perlu ada pendelegasian wewenang dan tanggung jawab, antara pekerja dan pengusaha secara sistematis dan terperinci agar pekerja dan perusahaan mengetahui dengan pasti apa hak serta masing-masing. Uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian di PT. Sai Apparel Industries Semarang, antara lain :

1. Komisaris

- a. Memeriksa laporan kemajuan perusahaan yang diberikan oleh direktur, general manager dan dari para manager.
- b. Membahas semua permasalahan yang ada untuk meningkatkan kemajuan perusahaan, misalnya investasi.

2. Direktur

Direktur bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kegiatan secara keseluruhan antara lain :

- a. Mengawasi general manager dan para manager dalam melaksanakan tugas.

- b. Merencanakan strategik yang akan digunakan perusahaan untuk mengembangkan kegiatan usaha.
- c. Mempelajari gejala-gejala yang timbul baik di dunia usaha maupun masyarakat untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi.
- d. Membina hubungan baik dengan seluruh staf perusahaan.
- e. Merumuskan kebijakan-lebijakan yang dipandang perlu di bidang pemasaran, keuangan, produksi dan personalia.
- f. Mengevaluasi kinerja karyawan untuk kepentingan motivasi, promosi dan kepentingan kepegawaian lainnya.
- g. Memeriksa dan menganalisis laporan yang diterima.
- h. Mengushakan kepentingan kesejahteraan karyawan.

3. General Manager

- a. Mewakili direktur dalam menyelesaikan masalah yang timbul didalam perusahaan pada saat direktur tidak berada di tempat.
- b. Berdasarkan tugas yang diberikan direktur, menghubungi bagian-bagian lain yang terkait utnuk

mendapatkan informasi yang lengkap sebagai dasar penentuan langkah selanjutnya.

- c. Memberikan saran dan informasi yang berguna bagi direktur.
- d. Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan direktur untuk kepentingan perusahaan.

4. Sekretaris

- a. Menyiapkan surat keluar dan memuat setiap surat yang masuk (Korespodensi)
- b. Investor alat-alat kantor.
- c. Mengurus perjanjian ke departemen-departemen atau kantor-kantor pemerintahan lainnya, misalnya untuk permohonan perluasan industri.

5. Manager Kualitas

- a. Mengawasi kegiatan produksi secara keseluruhan untuk memastikan apakah produk-produk yang dihasilkan telah memenuhi kriteria dan standar mutu yang telah ditentukan.
- b. Mengevaluasi kapasitas dan kualitas yang dihasilkan oleh masing-masing departemen produksi.

- c. Mengupayakan peningkatan efisiensi perusahaan melalui pengawasan yang baik dan hasil produksi yang rusak dapat diminimalkan.
6. Manager Pabrik
 - a. Merencanakan ketentuan-ketentuan yang akan dilakukan di departemennya untuk mendukung kelancaran persediaan bahan baku, dan bahan barang jadi.
 - b. Merencanakan produksi sesuai dengan pesenan yang diterima.
 - c. Merencanakan penggunaan alat-alat efektif sehingga kegiatan kerja dapat berjalan baik.
 - d. Mengatur kegiatan pabrik sehari-hari sehingga kegiatan kerja dapat berjalan baik.
 - e. Merencanakan pengembangan produk bersama direktur dan manager pemasaran sesuai dengan perkembangan dan kondisi pasar.
 - f. Berkoordinasi dengan bagian produksi dalam hal pemeliharaan dan perbaikan mesin-mesin atau peralatan lain yang berkaitan dalam proses produksi, perencanaan jadwal produksi, kelancaran proses produksi dan efisiensi pemakaian bahan baku.

- g. Mengtur pelaksanaan kegiatan pabrik agar produksi selesai tepat waktu.
- h. Menyetujui pembelian suku cadang atas bahan pembantu lain guna kepentingan produksi.
- i. Menunjukan konsultan teknik (atas persetujuan general manager) untuk perbaikan dan perawatan mesin produksi yang tidak bisa dilakukan oleh bagian mekanik intern.
- j. Mengawasi kualitas dan kwanntitas produk, kondisi mesin dan tingkat efisiensi kerja.

7. Manager Pemasaran

- a. Merencanakan target dan sasaran yang akan dicapai kemudian melaporkan kepada direktur untuk memperoleh persetujuan.
- b. Merencanakan dan menentukan kebijakan dan peraturan yang akan berlaku di departemennya.
- c. Menentukan strategi dalam promosi, harga jual, distribusi, eksebisi dan lain-lain sehingga menempatkan perusahaan pada posisi yang lebih baik dan menguntungkan.

8. Manager Keuangan dan Akuntansi

Bertanggung jawab atas pengaturan dana perusahaan, laporan keuangan dan manajemen, pengurusan anggaran, mengawasi pengimpangan uang kas perusahaan misanya :

- a. Membantu general manager dalam penyusunan anggaran dan arus kas perusahaan.
- b. Membantu general manager dalam mengembangkan modal jangka pendek maupun jangka panjang.
- c. Menandatangani bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran kas.
- d. Mengadakan pembinaan terhadap bawahan agar terbentuk staf yang berkompeten dan situasi kerja yang baik.
- e. Menyelesaikan dan mengembangkan akuntansi perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan tidak menimpang.
- f. Memeriksa kebenaran bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran kas sesuai dengan system prosedur yang berlaku.

9. Manager Personalia

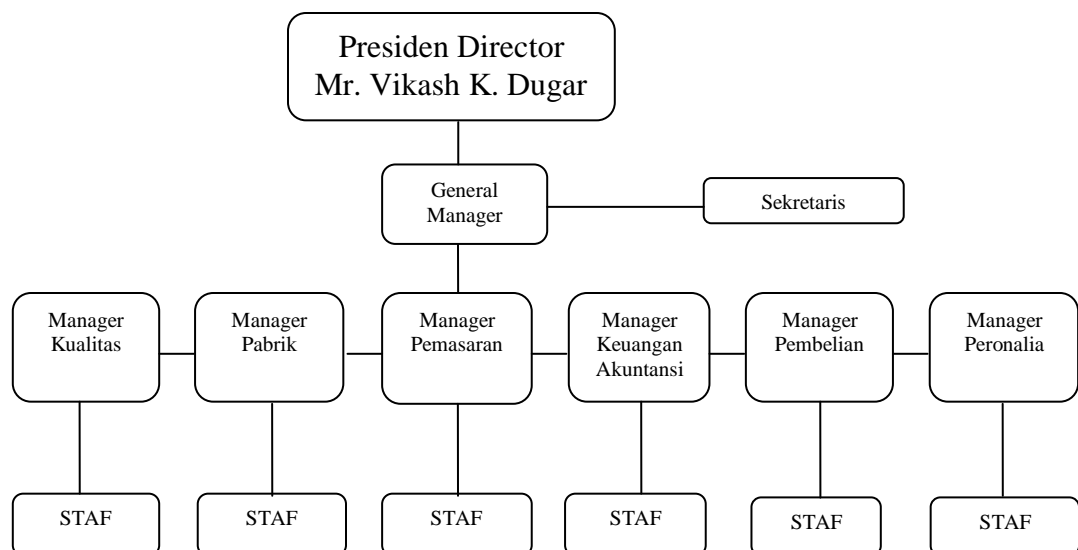
- a. Melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerja seperti pengendalian hal-hal disiplin kerja, kerapian dan absensi.
- b. Mengatur dan menjaga system lingkungan keamanan kantor dan pabrik.
- c. Menyelenggarakan daftar hadir pekerja.
- d. Memproses perhitungan gaji pekerja, baik pekerja harian maupun bulanan.

- e. Membuat laporan bulanan mengenai kedisiplinan dan pretasi karyawan.
- f. Melaksnakan peringatan dan sanksi kepada pekerja yang melanggar peraturan atau tata tertibi perusahaan.

10. Manager Pembelian

- a. Melayani permintaan pembelian bahan baku dan pembelian barang untuk keperluan kantor lainnya dari bagian lain.
- b. Melaksanakan pembelian sesuai dengan mempertimbangkan kondisi persediaan barang.
- c. Menyiapkan dan melaksanakan kontrak pembelian.
- d. Menyiapkan dan melaksanakan kontrak pembelian
- e. Membuat laporan pembelian bahan baku.
- f. Melaksanakan jadual dan penerimaan barang.
- g. Melaksanakan proses retr pembelian yang berlaku dianggap perlu.

Gambar Struktur Organisai PT. Sai Apparel Industries Semarang



4.1.2. Gambaran Umum Tentang Pengertian dan Tujuan Serikat Pekerja Serikat Pekerja Nasional (SPN)

Serikat Pekerja Nasional yaitu Organisasi yang dibentuk secara demokratis dari, oleh, dan untuk Pekerja tanpa ada tekanan dari pihak lain dan tujuan dibentuknya serikat pekerja adalah bertujuan untuk melindungi, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/ buruh dan keluarganya. Untuk mencapai tujuannya serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 4 UU No.21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja) juga mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Sebagai Pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan penyelesaian perselisihan industrial
- b. Sebagai wakil pekerja/ buruh dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya, misalnya lembaga kerjasama bipartit, tripartit, dan lembaga-lembaga lain yang bersifat tripartit seperti dewan kerja nasional, dewan keselamatan kerja atau dewan penelitian pengupahan.
- c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan peundangan undangan yang berlaku.
- d. Sebagai sarana penyaluran aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.

- e. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.
- f. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan (Wawancara tanggal 4 Januari 2011 Bapak Baryadi selaku ketua Serikat Pekerja Nasional di PT. Sai Apparel Industries Semarang)

4.1.3. Pelaksanaan Upah Bagi Tenagakerja di PT. Sai Apparel Industries Semarang.

Dalam kaitannya dengan pelaksanaan hubungan industrial yaitu mengenai pelaksanaan upah yang dimaksud dengan Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan. (Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Kaitanya dengan hal diatas dalam pelaksanaan upah bagi tenagakerja di PT. Sai Apparel Industries, yang menjadikan dasar hukum pelaksanaan yang dipakai adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengacu pada UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dimana didalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut telah mengatur adanya

pelaksanaan upah yang diterapkan PT. Sai Apparel Industries Semarang, antara lain sebagai berikut :

- a. Penetapan Upah
- b. Penggolongan Pekerja dan Waktu Pembayaran Upah
- c. Tunjangan – tunjangan
- d. Pemotongan Upah
- e. Upah Selama Pekerja Sakit
- f. Ijin Meninggalkan Pekerjaan dengan Upah
- g. Ijin meninggalkan pekerjaan Tanpa Upah

Dalam pelaksanaan tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Penetapan Upah

Dalam penetapan dan pelaksanaan upah di perusahaan PT. Sai Apparel Industries Semarang diatur didalam (Pasal 24 ayat 1-3 Perjanjian Kerja Bersama PT. Sai Apparel Industries Semarang) tersebut telah disebutkan terlebih dahulu tentang penetapan upah adapun penjelasan sebagai berikut

1. Penetapan besarnya upah/ gaji karyawan baru pada dasarnya mempertimbangkan :
 - a) Keahlian/Skill
 - b) Pengalaman
 - c) Pendidikan

d) Jabatan

2. Peninjauan skala upah/ gaji dilakukan oleh Pimpinan Perusahaan dan Pimpinan Serikat Pekerja Nasional dengan mempertimbangkan situasi dan kondisi Perusahaan.
3. Sebagai upaya untuk meningkatkan Produktifitas kerja, Pimpinan Perusahaan mengatur pemberian bonus atau ekstra di luar upah/gaji yang sifatnya tidak tetap.

Penggolongan Pekerja dan Waktu Pembayaran Upah.

Dalam penggolongan Pekerja waktu pembayaran upah (Pasal 25 ayat 1-4 Perjanjian Kerja Bersama PT.Sai Apparel Industries Semarang) dapat dibagi sebagai berikut :

1. Staf atau karyawan bulanan, pembayaran upahnya dilaksanakan setiap akhir bulan.
2. Produksi atau karyawan harian, pembayaran upahannya diatur sebagai berikut :
 - a) Periode I : tanggal 1 s/d 15, dibayarkan pada tanggal 20.
 - b) Periode II : tanggal 16 s/d 30 atau 31 dibayarkan pada tanggal 5, bulan berikutnya.
3. Dalam hal waktu pembayaran upah jatuh pada hari libur Nasional

(selain hari Senin dan Selasa), maka upah dibayarkan pada hari sebelumnya.

4. Dalam hal waktu pembayaran upah jatuh pada hari Minggu, maka upah dibayarkan pada hari sesudahnya.
5. Dalam hal Perusahaan mengalami kesulitan untuk membayar upah/gaji yang sudah jatuh tempo, maka Pimpinan Perusahaan wajib menginformasikan terlebih dahulu serta memastikan tanggal pembayaran upah/gaji tersebut.

Kenaikan Upah (pasal 26 ayat 2 Perjanjian Kerja Bersama PT. Sai

Apparel

Industrie Semarang)

Dalam kenaikan upah Perusahaan melaksanakan kenaikan upah dengan sistem

sebagai berikut :

1. Upah bagi pekerja yang masa kerjanya diatas 1 (satu) tahun mendapatkan upah lebih dari ketentuan UMK dan kenaikan upah tersebut dilaksanakan dengan system GRADE yang berdasarkan :
 - a) Prestasi Kerja

- b) Kondite Kerja
 - c) Jabatan
 - d) Skill/Keahlian
2. Kenaikan gaji/upah atas dasar prestasi kerja berlaku khusus untuk Pekerja yang mempunyai prestasi, dan penilaiannya serta kenaikan tersebut dilakukan oleh Pimpinan Perusahaan.
 3. Kenaikan gaji/ upah berdasarkan jabatan dilaksanakan secara tersendiri oleh Pimpinan Perusahaan dengan memperhatikan faktor obyektifitas dan bobot jabatannya.
 4. Kenaikan gaji/ upah atas dasar skill/keahlian diberikan kepada pekerja yang mempunyai skill/ keahlian yang tidak dapat dilakukan oleh setiap orang.
 5. Pimpinan Perusahaan memberikan tunjangan masa kerja untuk setiap pekerja dengan ketentuan masa kerja sebagai berikut :
 - a) Masa kerja 1 tahun s/d kurang 3 tahun mendapatkan Rp 2000,- perbulan.
 - b) Masa kerja 3 tahun s/d kurang 5 tahun mendapatkan Rp 3000,- perbulan.
 - c) Masa kerja 5 tahun atau lebih mendapatkan Rp 4000,- perbulan.

Tunjangan-tunjangan (pasal 27 ayat 1-2 Perjanjian Kerja Bersama PT.

Sai Apparel Industries Semarang)

1. Tunjangan jabatan diberikan kepada pekerja yang mempunyai jabatan dan besarnya tunjangan disesuaikan dengan bobot jabatan yang diatur oleh Perusahaan.
2. Tunjangan Hari Raya wajib diberikan kepada pekerja setiap tahun menjelang Hari Raya Idul Fitri yang dilaksanakan dua minggu sebelum hari raya dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a) Masa kerja 3 (tiga) bulan s/d kurang dari 1 (satu) tahun mendapatkan: masa kerja/12 X Gaji perbulan.
 - b) Masa kerja 1 (satu) tahun s/d kurang dari 2 (dua) tahun mendapatkan : 1 x gaji perbulan.

Pemotongan upah (pasal 28 ayat 1-3 Perjanjian Kerja Bersama PT. Sai Apparel Industries Semarang)

1. Perusahaan berhak memotong upah Pekerja yang digunakan untuk iuran Serikat Pekerja Nasional (SPN) dan iuran JAMSOSTEK.
2. Dalam hal pemotongan upah pekerja sebagaimana dimaksud ayat (1) dengan persetujuan Serikat Pekerja Nasional (SPN) atau pekerja yang bersangkutan.

3. Besarnya pemotongan upah yang dilakukan Perusahaan maksimal 20% dari jumlah upah yang diterima.

Upah Selama Pekerja Sakit (pasal 29 ayat 1-3 Perjanjian Kerja Bersama PT. Sai Apparel Industries Semarang).

1. Pekerja yang sakit dan dapat dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter (SKD), maka upah dibayar penuh oleh Perusahaan.
2. Sesuai UU No.13/2003 Psl.93/3 pekerja yang sakit dalam waktu yang berkepanjangan dan dapat ditunjukkan/dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter (SKD) , maka upah dibayar sebagai berikut :
 - a) Upah 4 (empat) bulan pertama dibayar 100% dari upah.
 - b) Upah 4 (empat) bulan kedua dibayar 75% dari upah.
 - c) Upah 4 (empat) bulan ketiga dibayar 50% dari upah.
 - d) Upah bulan selanjutnya dibayar 25% dari upah sebelum Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan oleh Perusahaan.
3. Pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan dan melebihi 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja atau Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja dengan mendapatkan kompensasi sesuai dengan Undang-undang N0.13 tahun 2003 tentang ketenakerjaan.

Perhitungan lembur (pasal 16 ayat 1-5 Perjanjian Kerja Bersama PT. Sai Apparel Industries Semarang)

Sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.102/Men/2004 sebagai berikut :

1. Pada hari kerja biasa :
 - a) Satu jam kerja lembur pertama dibayar 1.5 x upah sejam.
 - b) Satu jam kerja lembur selebihnya dibayar 2 x upah sejam.
2. Pada hari kerja istirahat mingguan/ hari libur resmi/ Hari Raya :
 - a) Setiap jam dalam batas 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari libur tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu dibayar 2 (dua) kali sejam. Untuk jam kerja pertama 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari libur tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu dibayar 3 (tiga) kali upah sejam.
 - b) Pada jam kerja ke 9 (sembilan) dan seterusnya atau pada jam ke 7 (tujuh) dan seterusnya apabila hari kerja terpendek dalam 6 (enam) hari kerja seminggu dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

3. Perhitungan upah lembur perjam adalah $1/173 \times$ upah sebulan.
4. Pekerja yang melaksanakan kerja lembur pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi tetap mendapat uang makan dan uang transport dari Perusahaan.
5. Khusus Libur Hari Raya Idul Fitri, bagi pekerja yang melaksanakan lembur, maka Perusahaan wajib memberi uang piket/ uang extra minimal sebesar Rp 25.000 perhari.

4.1.4. Kendala Yang Dihadapi Perusahaan di PT. Sai Apparel Industries Semarang Dalam Pelaksanaan Upah bagi Tenagakerjanya.

Dalam Pelaksanaan Upah adapun kendala yang dihadapi oleh Pengusaha PT. Sai Apparel Industries Semarang antara lain sebagai berikut :

- a. Terlambatnya pembayaran dari Bayer yang mengakibatkan keterlambatan dalam pelaksanaan upah.
- b. Adanya kenaikan tarif dasar listrik.
- c. Adanya kebijakan pemerintah (Wawancara Tanggal 3 Januari 2011 dengan Ibu Evi Pimpinan Personlia PT. Sai Apparel Industries Semarang)

4.1.5. Kendala Yang Dihadapi Pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang Dalam Pelaksanaan Upah.

Adapun kendala yang dihadapi pekerja di PT. Sai Apparel Industries Semarang antara lain sebagai berikut :

1. Adanya keterlambatan Gaji
2. Tidak diberikannya Tunjangan – tunjangan.(Wawancara tanggal 4 Januari 2011 dengan Bapak Baryadi Ketua Serikat Pekerja Nasional di PT. Sai Apparel Industries Semarang.

4.1.6. Faktor – faktor yang mempengaruhi pelaksanaan upah

Berbagai Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan upah :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Hukum permintaan dan penawaran yang telah mempengaruhi tingkat upah untuk lowongan yang tenaga kerjanya langka dan permintaannya tinggi, maka upah cenderung tinggi sedangkan tenaga kerja yang mempunyai “penawaran” melimpah dan permintaan sedikit upahnya turun (rendah) (PT. Sai Apparel Industries Semarang)

Organisasi Pekerja

Ada tidaknya organisasi pekerja serta lemah kuatnya organisasi pekerja ikut mempengaruhi tingkat upah. Adanya organisasi pekerja yang kuat, akan lebih mudah memperjuangkan kenaikan tingkat upah (PSP SPN PT. Sai Apparel Industries Semarang)

Kemampuan Untuk membayar

Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi. Semakin tinggi upah pekerja akan semakin besar biaya produksinya. Kalau biaya produksi tinggi akan mengakibatkan harga jual tinggi sehingga

pemakai rendah, maka perusahaan jelas tidak mampu memenuhi upah pekerja yang tinggi.

Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja seharusnya semakin besar pula upah yang akan diterima, karena dengan naiknya produktivitas akan menaikkan produksi dan membantu bagi perusahaan.

Biaya Hidup dan Inflasi

Faktor lain yang mempengaruhi dalam menentukan tingkat upah adalah biaya hidup. Di kota-kota besar dan daerah yang sudah dijangkau alat transportasi, harga kebutuhan akan cenderung meningkat dan berpengaruh pada biaya hidup, upah juga cenderung tinggi, dibandingkan dengan daerah-daerah lain yang mudah dibandingkan dengan daerah-daerah lain yang mudah dijangkau dengan transportasi, upah cenderung lebih rendah.

Kebijakan Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga dapat mempengaruhi tingkat upah.

Akan tetapi dalam pelaksanaan upah di PT. Sai Apparel Industries telah terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan tersebut antara lain :

1. Adanya keterlambatan pembayaran upah karena tidak sesuai dengan peraturan yang telah diterapkan.
2. tidak ada kejelasan kapan pembayaran upah itu dilaksanakan.

4.1.7. Penyelesaian permasalahan bilamana terjadi perselisihan dalam pelaksanaan upah di PT. Sai Apparel Industries Semarang.

Dalam kaitannya pelaksanaan upah bagi tenagakerja di PT. Sai Apparel Industries Semarang, bilamana dalam pelaksanaan upah terjadi perselisihan maka kedua belah pihak antara ribuan pekerja/ buruh yang disini diwakilkan oleh serikat pekerj nasional (SPN) dengan pengusaha akan melakukan perundingan bipartit sesuai dengan peraturan yang telah dibuat kedua belah pihak antara pekerja dan pengusaha yang termuat dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Sai Apparel Industries Semarang. Didalam perjanjian tersebut telah mengatur hak dan kewajiban pekerja ketentuan normatifhya terdapat dalam perjanjian kerja tersebut. Selain mengatur tentang hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, Perjanjian Kerja Bersama pihak pengusaha PT. Sai Apparel Industries juga mengatur tentang usaha-usaha untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan peraturan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan kesepakatan kerja bersama, hak dan kewajiban pekerja di PT. Sai Apparel Industries, antara lain :

Untuk menghadapi kendala-kendala seperti diatas, pihak perusahaan menerapkan penyelesaian secara intern yaitu berupa :

- a. Perusahaan wajib melayani keluhan kesah yang disampaikan pekrja dengan serikat pekerja dalam hal bersangkutan atau hal sebagai akibat tindak

perusahaan.

- b. Keluh kesah pekerja disampaikan secara langsung, maka siapapun dilarang mengintimidasi pekerja yang bersangkutan.
- c. Keluh kesah pekerja disampaikan secara langsung kepada atasan personalia atau serikat pekerja.
- d. Dalam hal penyelesaian masalah yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan belum memuaskan keluh kesah tersebut disampaikan kepada pihak ketiga sesuai dengan ketentuan Undanag-undanag No.13 Tahun 2003.

Dalam hal ini penyelesaian sengketa antara pengusaha dengan buruh/pekerja lebih banyak diselesaikan dengan musyawarah untuk mufakat, sejalan dengan ketentuan Pasal 136 tentang Perselisihan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal penyelesaian secara mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan buruh/pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam undang-undang.

Dalam hal prakteknya perusahaan PT. Sai Apparel Industries Semarang dalam menyelesaikan permasalahan keterlambatan

Pembayaran Upah maka penyelesaian tersebut lebih mengedepankan pada penyelesaian musyawarah untuk mufakat, misalnya apabila manajemen terjadi Penyimpangan dalam hal pembayaran upah di perusahaan PT. Sai Apanel Industries Semarang.(Wawancara tanggal 4 Januari 2011 dengan Bapak Baryadi selaku ketua Serikat Pekeja Nasional di PT. Sai Apparel Industries Semarang).

4.2. Analisa Data

4.2.1. Aspek Hukum Pelaksanaan Upah di PT. Sai Apparel Industries Semarang

Dasar hukum dalam pelaksanaan upah di PT. Sai Apparel Industrial didasarkan pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengacu pada UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam kaitannya dengan pelaksanaan hubungan industrial yaitu mengenai pelaksanaan upah yang dimaksud dengan Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

dalam Peraturan pengupahan lebih lanjut diatur dalam Pasal 88 ayat 3 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dalam pasal pasal tersebut telah mengatur tentang pelaksanaan Pengupahan sebagai berikut :

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Demi terwujudnya pelaksanaan upah dan keserasian serta kerhamonisan antara pihak pengusaha perusahaan dan pekerja, masing masing pihak dituntut untuk memenuhi kewajiban kewajibannya, PT. Sai Apparel Industries sebagai pihak pengusaha dalam mewujudkan terjaminya pelaksanaan Upah pihak perusahaan akan melakukan langkah langkah sebagai berikut :

Memberikan penjelasan secara lengkap mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan pentingnya pelaksanaan Upah di lingkungan pekerjaan bagi tenagakerjanya.

Memberikan penerangan selengkapnya mengenai pembagian pembagian pelaksanaan upah bagi tenaga kerjanya.

Melaporkan Bila terjadi penyimpangan jadwal pelaksanaan upah pada pejabat yang berwenang untuk menanganinya.

Membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dibuat oleh serikat Pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha (Pasal 116 UU No.13 tentang Ketenagkerjan)

Selain kewajiban – kewajiban pekerja, pengusaha juga menyediakan wadah untuk menyampaikan segala penyimpangan ataupun ketidak puasan pekerja yang terjadi didalam lingkungan kerja, sehingga tidak terjadi penyimpangan yang dapat merugikan pihak perusahaan dan juga pihak pekerja itu sendiri.

Berdasarkan keterangan tersebut di atas dapat dilihat bahwa kewajiban pengusaha didasarkan pada UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dijadikan payung hukum dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Sai Apparel Industries Semarang yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak. demikian pula sebaliknya kewajiban yang harus dilaksanakan pekerja merupakan hak pengusaha.

Dalam hal ini Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang undangan yang berlaku (Pasal 91 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagkerjaan).

Menurut keterangan langsung atau wawancara dengan Bapak Baryadi Ketua Serikat Pekerja SPN di PT. Sai Apparel Industries pengaturan atau pembagian pelaksanaan Upah dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.2.2. Penetapan upah

(Pasal 24 ayat 1-3 Perjanjian Kerja Bersama PT. Sai Apperl Indutries Semarang) dalam kaitanya dengan penetapan upah Karyawan baru, pada dasarnya mempertimbangkan :

- a) Keahlian/Skill
- b) Pengalaman
- c) Pendidikan
- d) Jabatan

Dalam Peninjauan skala upah/gaji dilakukan oleh Pimpinan Perusahaan dengan mempertimbangkan situasi dan kondisi Perusahaan.

Sebagai upaya untuk meningkatkan Produktifitas kerja, Pimpinan Perusahaaan mengatur pemberian bonus atau ekstra di luar upah/ gaji yang sifatnya tidak tetap.

Hal tersebut diatas sesuai dengan ketentuan Pasal 92 UU No.13 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

1. Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan jabatan masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
2. Pengusaha Melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
3. Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dalam ayat (1) diatur dalam keputusan menteri.

Berdasarkan data dan ketentuan tersebut diatas, maka pelaksanaan Penetapan Upah di PT. Sai Apparel Industries telah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.

4.2.3. Penggolongan Pekerja dan Waktu Pembayaran Upah (Pasal 25 ayat 1-4 Perjanjian Kerja Bersama PT. Sai Apparel Industries Semarang)

Dalam penggolongan pekerja waktu pembayaran upah dapat dibagi sebagai berikut :

1. Staf atau karyawan bulanan, pembayaran upahnya dilaksanakan setiap akhir bulan.
2. Produksi atau karyawan harian, pembayaran upahnya diatur sebagai berikut :
 - b) Periode I : tanggal 1 s/d 15, dibayarkan pada tanggal 20.
 - c) Periode II : tanggal 16 s/d 30 atau 31 dibayarkan pada tanggal 5, bulan berikutnya.

4. Dalam hal waktu pembayaran upah jatuh pada hari libur Nasional (selain hari Senin dan Selasa), maka upah dibayarkan pada hari sebelumnya.
5. Dalam hal waktu pembayaran upah jatuh pada hari Minggu, maka upah dibayarkan pada hari sesudahnya.
6. Dalam hal Perusahaan mengalami kesulitan untuk membayar upah/ gaji yang sudah jatuh tempo, maka Pimpinan Perusahaan wajib menginformasikan terlebih dahulu serta memastikan tanggal pembayaran upah/gaji tersebut.

Pelaksanaan Penetapan Upah di PT. Sai Apparel Industries sebagian yang sudah dijelaskan diatas telah sesuai ketentuan pasal ketentuan Pasal 92 UU No.13 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan jabatan masa kerja, pendidikan dan kompetensi.

4.2.4. Kenaikan Upah(pasal 26 ayat 2 Perjanjian Kerja Bersama PT. Sai Apparel Industrie Semarang)

Dalam hal kenaikan upah pelaksanaan upah dapat dibedakan sebagai berikut :

1. Upah bagi pekerja yang masa kerjanya diatas 1 (satu) tahun mendapatkan upah lebih dari ketentuan UMK dan kenaikan upah tersebut dilaksanakan dengan system GRADE yang berdasarkan :

- d) Prestasi Kerja
- e) Kondite Kerja
- f) Jabatan
- g) Skil/Keahlian

Kenaikan gaji/upah atas dasar prestasi kerja berlaku khusus untuk Pekerja yang mempunyai prestasi, dan penilaiannya serta kenaikan tersebut dilakukan oleh Pimpinan Perusahaan.

Kenaikan gaji/upah berdasarkan jabatan dilaksanakan secara tersendiri oleh Pimpinan Perusahaan dengan memperhatikan faktor obyektifitas dan bobot jabatannya.

Kenaikan gaji/ upah atas dasar skill/keahlian diberikan kepada pekerja yang mempunyai skill/ keahlian yang tidak dapat dilakukan oleh setiap orang.

Pimpinan Perusahaan memberikan tunjangan masa kerja untuk setiap pekerja dengan ketentuan masa kerja sebagai berikut :

- Masa kerja 1 tahun s/d kurang 3 tahun mendapatkan Rp 2000,- perbulan.
- 3. Masa kerja 3 tahun s/d kurang 5 tahun mendapatkan Rp 3000,- perbulan.
- 4. Masa kerja 5 tahun atau lebih mendapatkan Rp 4000,- perbulan.

Ketentuan kenaikan Upah ini didasarkan pada kesepakatan kedua belah Pihak antara Pengusaha dan Pekerja yang diwakilakan Serikat Pekerja Nasional (SPN). Karena kenaikan upah ini didasarkan pada kebijakan dari pengusaha.

4.2.5. Tunjangan-tunjangan (pasal 27 ayat 1-2 Perjanjian Kerja Bersama PT. Sai Apparel Industries Semarang)

Di PT. Sai Apparel Industries Semarang memberikan tunjang tunjangan yang diberikan kepada pekerjanya sebagai berikut :

1. Tunjangan jabatan diberikan kepada pekerja yang mempunyai jabatan dan besarnya tunjangan disesuaikan dengan bobot jabatan yang diatur oleh Perusahaan.
2. Tunjangan Hari Raya wajib diberikan kepada pekerja setiap tahun menjelang Hari Raya Idul Fitri yang dilaksanakan dua minggu sebelum hari raya dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Masa kerja 3 (tiga) bulan s/d kurang dari 1 (satu) tahun mendapatkan : masa kerja/ 12 X Gaji perbulan.
 - b. Masa kerja 1 (satu) tahun s/d kurang dari 2 (dua) tahun mendapatkan : 1 x gaji perbulan.

Hal tersebut sesuai dengan Pasal 2 PP No.04 tahun 1994 tentang tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja di perusahaan) yang menyatakan bahwa Pengusaha wajib memberikan T H R kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih. Jadi berdasarkan ketentuan diatas Perusahaan PT. Sai Apparel Industries telah melaksanakan.

4.2.6. Pemotongan upah (pasal 28 ayat 1-3 Perjanjian Kerja Bersama PT.Sai Apparel Industries Semarang)

Dalam pelaksanaan pemotongan upah di PT. Sai Apparel Industries Semarang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Perusahaan berhak memotong upah Pekerja yang digunakan untuk iuran Serikat Pekerja Nasional (SPN) dan iuran JAMSOSTEK.
2. Dalam hal pemotongan upah pekerja sebagaimana dimaksud ayat (1) dengan persetujuan Serikat Pekerja Nasional (SPN) atau pekerja yang bersangkutan.
3. Besarnya pemotongan upah yang dilakukan Perusahaan maksimal 20% dari jumlah upah yang diterima.

Dalam hal pemotongan upah ini digunakan untuk pekerja yang fungsinya untuk mendaftarkan diri sebagai anggota Jamsostek karena setiap pekerja memperoleh perlindungan keselamatan kerja dan kesehatan kerja (pasal 86 UU 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). Hal tersebut berarti bahwa PT. Sai Apparel Industries telah melaksanakan ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 86 UU ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 mengatur tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang dijelaskan sebagai berikut :

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan

- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan ketentuan diatas bahwa PT. Sai Apparel sudah melaksanakan sesuai dengan perundang undangan yang berlaku.

4.2.7. Upah Selama Pekerja Sakit (pasal 29 ayat 1-3 Perjanjian Kerja Bersma PT. Sai Apparel Industries Semarang)

Pengaturan pelaksanaan upah dalam keadaan sakit dapat dilaksanakan dengan sisem sebagai berikut :

- a. Pekerja yang sakit dan dapat dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter (SKD) , maka upah dibayar penuh oleh Perusahaan.
- b. Sesuai Pasal 93/3 UU No.13/2003 tentang ketengakerjaan pekerja yang sakit dalam waktu yang berkepanjangan dan dapat ditunjukkan/dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter (SKD) , maka upah dibayar sebagai berikut :
 - 1) Upah 4 (empat) bulan pertama dibayar 100% dari upah.

- 2) Upah 4 (empat) bulan kedua dibayar 75% dari upah.
- 3) Upah 4 (empat) bulan ketiga dibayar 50% dari upah.
- 4) Upah bulan selanjutnya dibayar 25% dari upah sebelum Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan oleh Perusahaan.

Pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan dan melebihi 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja atau Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja dengan mendapatkan kompensasi sesuai dengan Undang-undang No.13 tahun 2003.

Dalam ketentuan pelaksanaan upah dalam keadaan sakit diatas telah sesuai dengan Pasal 93 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dijelaskan sebagai berikut :

- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
 - a. pekerja/buruh sakit termasuk pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. pekerja/ buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak

- atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- c. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
 - d. pekerja/ buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - e. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerja-kannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - f. pekerja/ buruh melaksanakan hak istirahat;
 - g. pekerja/ buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
 - h. pekerja/ buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
- (3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a sebagai berikut:
- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
 - b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;

- c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
 - d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- (4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/ buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b sebagai berikut:
- a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
 - b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - c. mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - f. suami/isteri, orang tua/ mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
 - g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
- (5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

4.2.8. Perhitungan lembur

Dalam pasal 16 ayat 1-5 Perjanjian Kerja Bersama PT. Sai Apparel Industries semarang, Pekerjaan lembur adalah pekerjaan yang dilakukan diluar jam kerja biasa atau pekerjaan yang dilakukan lebih dari 7 jam sehari, atau 40 jam seminggu yang dilakukan pada hari libur pekerja sesuai dengan aturan jam lembur.

Pekerjaan lembur yang dilakukan tersebut diatas harus seijin atau atas perintah atasanya atau pimpinan departemen yang bersangkutan, kecuali dalam keadaan yang sangat penting dan mendesak, maka dapat diberitahukan. Tentang pelaksanaana upah lembur diatur didalam keputusan Menteri Tenaga Kerja No.102/Men/2004 tentang dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada hari kerja biasa :
 - a. Satu jam kerja lembur pertama dibayar 1.5 x upah sejam.
 - b. Satu jam kerja lembur selebihnya dibayar 2 x upah sejam.
2. Pada hari kerja istirahat mingguan/ hari libur resmi/ Hari Raya :
 - a. Setiap jam dalam batas 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari libur tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu dibayar 2 (dua) kali sejam. Untuk jam kerja pertama 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari libur tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu dibayar 3 (tiga) kali upah sejam.
 - b. Pada jam kerja ke 9 (sembilan) dan seterusnya atau pada jam ke 7

(tujuh) dan seterusnya apabila hari kerja terpendek dalam 6 (enam) hari kerja seminggu dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

3. Perhitungan upah lembur perjam adalah $1/173 \times$ upah sebulan.
4. Pekerja yang melaksanakan kerja lembur pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi tetap mendapat uang makan dan uang transport dari Perusahaan.
5. Khusus Libur Hari Raya Idul Fitri, bagi pekerja yang melaksanakan lembur, maka Perusahaan wajib memberi uang piket/ uang extra minimal sebesar Rp 25.000 perhari.

Ketentuan tentang jam kerja lembur tersebut merupakan pelaksanaan Pasal 78 ayat 1 dan 2 Undang – undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pengusaha atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat sebagai :

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

Berdasarkan hal tersebut berarti perusahaan PT. Sai Apparel telah melakukan pelaksanaan upah lembur sesuai dengan peraturan yang ada.

4.3. Kendala Yang Dihadapi Pengusaha di PT. Sai Apparel Industries

Semarang Dalam Pelaksanaan Upah bagi Tenagakerjanya.

4.3.1. Dalam Pelaksanaan Upah adapun kendala yang dihadapi oleh Pngusaha PT.

Sai Apparel Industreis Semarang antara lain sebagai berikut :

- a. Adanya keterlambatan pelaksanaan Export sehingga secara otomatis pelaksanaa pembayaran untuk perusahaan dari bayer, juga mengalami keterlambatan sehingga pembayaran upah bagi pekerja PT. Sai Apparel Industries Juga mengalami keterlambatan.
- b. Pembayaran uang untuk perusahaan dari bayer minimal 3 bulan setelah export, sehingga perusahaan tersebut juga menunggu perputaran uang yang ada di perusahaan, hal ini juga berpegaruh dengan keterlambatan dalam pembayaran upah bagi pekerjanya,
- c. Adanya penurunan harga jual di karenakan adanya persaiangan hal ini juga mempengaruhi dalam pelaksanaan pembayaran upah.
- d. Adanya kebijakan pemerintah antara lain :
 - Adanya kenaikan tari dasar listrik
 - Adanya kenaikan BBM
 - Adanya kenaikan UMK

Dalam hal ini diatas dalam pelaksanaan pembayaran upah bagi pekerjanya juga akan mengakibatkan dampak bagi pekerja antara lain :

1. Adanya penurunan produktivitas dalam bekerja
2. Kedisiplinan dalam bekerja sangat berkurang
3. Semangat pekerja menurun.

4. Adanya unjuk rasa.(Wawancara Tanggal 3 Januari 2011 dengan Ibu Evi Pimpinan Personalia PT. Sai Apparel Industries Semarang)

4.3.2. Penyelesaian permasalahan bilamana terjadi perselisihan dalam pelaksanaan upah di PT. Sai Apparel Industries Semarang.

Dalam hal kaitannya diatas dalam pelaksanaan upah bagi tenagkerjanya belum sesuai dengan peraturan yang telah diterapkan di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Sai Apparel Industries sehingga dalam pelaksanaan telah terjadi perselisihan dalam pelaksanaan pembayarn upah bagi tenag akerjanya, dalam hal ini langkah- langkah yang dilakukan dalam penyelesaian perselisihan tersebut yaitu :

1. Menegur kepada Pimpinan personalia agar pelaksanaan upah tersebut tidak terlambat.
2. Adanya pengawasan dalam pelaksanaan Upah.
3. Menanyakan langsung ke bagian keuangan.

Berkaitan hal tersebut dalam pelaksanaan upah tetap tidak dilaksanakan sesuai dengan undang - undang oleh karena itu perusahaan telah melakukan wanprestasi dalam pelaksanaan pemberian upah bagi pekerjaanya di PT. Sai Apparel Industries Semarang, maka pekerja yang diwakilkan serikat pekerja/serikat buruh akan melaporkan adanya keterlambatan gaji yang diberikan ke pekerjaanya kepada Disnakertrans kota/kabupaten Semarang bagian pengawasan dan untuk selanjutnya pihak disnaker yang akan menanganinya. Bilamana dalam pelaksanaan tidak ada perubahan maka

perusahaan akan mendapatkan peringatan dari disanaker apabila peringatan itu tidak dijalankan maka pihak disnakertrans akan melakukan sanksi terhadap perusahaan tersebut. Setelah perusahaan tidak menjalankan kewajiban (membayar gaji) maka permasalahan itu akan dilimpahkan di Pengadilan Hubungan Industrial mengacu pada UU. No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan diatas terhadap permasalahan yang ada dapat disimpulkan hal-hal pokok kesimpulan sebagai berikut :

- a. Pemenuhan pelaksanaan upah menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT. Sai Apparel Industries Semarang

Pada pekerja PT. Sai Apparel Industries Semarang semua ketentuan tentang upah sudah terpenuhi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dengan berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku, pelaksanaan upah dapat dijalankan dengan baik dan benar, sehingga pihak pengusaha dan pekerja/buruh sama-sama mendapatkan keuntungan dalam menjalankan roda perekonomian perusahaan, yang akhirnya tercipta kesejahteraan bersama.

- b. Kendala yang dihadapi Pengusaha

Dalam pelaksanaan pemenuhan upah sesuai dengan Undang Undang No. 13 Tahun 2003, Pengusaha Sai Apparel terkadang mengalami kendala sedikit dikarenakan karena keterlambatan pembayaran Buyer ke Perusahaan. Tetapi semua permasalahan itu dapat diselesaikan semua.

- c. Penyelesaian sengketa antara pekerja/buruh dan pengusaha

Penyelesaian sengketa antara tenaga kerja dengan pengusaha selain berdasarkan ketentuan di dalam Pasal 150, 151, 152, 154, dan 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , juga ditempuh penyelesaian dengan musyawarah dan mufakat. Pada PT. Sai Apparel Semarang dalam menyelesaikan

sengketa lebih mengedepankan bipartite, yaitu musyawarah antara pihak pengusaha dan pekerja/serikat pekerja untuk mencari solusi terbaik bagi kedua belah pihak.

5.2 Saran

Dari berbagai uraian-uraian sebelumnya, maka penulis memberikan suatu saran dan masukan yaitu :

1. Sebaiknya perusahaan memenuhi semua hak-hak pekerja tanpa mengurangi hak-hak tersebut, termasuk memenuhi hak cuti pada saat haid bagi tenaga kerja.
2. Pemerintah sebaiknya berperan aktif dalam hal pengawasan perusahaan mengenai pemenuhan hak-hak pekerja yang diberikan.
3. Diadakannya pemantauan secara disiplin dan menyeluruh bagi setiap bagian dan setiap perusahaan, sehingga tercipta suasana yang kondusif dalam pelaksanaan Upah bagi tenaga kerja di PT. Sai Apparela Industries Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

Endang Rochani, Pengetahuan dasar tentang hak-hak buruh, (Penerbit : Yakoma-PGI, Jakarta, 1999)

Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturan, (Penerbit : Djambatan).

Ekwisa Erman, Kesenjangan Buruh Majikan (Penerbit : Pustaka Sinar Harapan Anggota Akapi, Jakarta, 1995)

Darwan Prints, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Penerbit : PT. Citra Adytya Bakti, Bandung, 2000)

R. Moelyono dan Anton PD, Dasar-dasar Hukum Peburuhan (Penerbit : Gita Media Pres, Surabaya).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kumpulan Peraturan Perundangan Pemerintah mengenai Jamsostek (Penerbit : PT. Jamsostek).

Darwan Prints, SH, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Penerbit : PT. Citra Adytya Bakti, Bandung, 2000).

Jurnal Analisis Sosial VOL. 7 No.1, Upah Minimum dan Kesejahteraan Buruh (Penerbit : Bandung, 2000).

Sri Warjiati, SH, MH, Hukum Ketenagakerjaan keselamatan kerja dan perlindungan upah pekerja wanita (Penerbit : Tarsito, Bandung, 1998).

Arief, Undang –undang Hukum Perlindungan upah (Penerbit : Pustaka Tinta Mas, Surabaya).

R. Moelyono dan Anton PD, Dasar-dasar Hukum Peburuhan (Penerbit: Gita Media Pres, Surabaya.)