

IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERKAIT JAM KERJA DAN PENGUPAHAN BURUH DI KABUPATEN MERAUKE

IMPLEMENTATION OF LAW NO. 13 OF 2003 CONCERNING EMPLOYMENT RELATED TO WORKING HOURS AND WASTE WORKING IN MERAUKE DISTRICT

Andi Irawan

Fakultas Hukum Universitas Musamus

E-mail: andi@unmus.ac.id

Yuldiana Zesa Asiz

Fakultas Hukum Universitas Musamus

E-mail: sheisya@musamus.ac.id

Naskah diterima: 03 September 2018 direvisi: 02 September 2018 disetujui 15 November 2018

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana penerapan implementasi Peraturan Perundang-Undangan ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 terkait tentang jam kerja dan pengupahan bagi buruh atau ketenagakerjaan di Kabupaten Merauke dan Untuk mengetahui Kendala-Kendala apa saja yang dihadapi dalam penerapan peraturan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terkait Pengupahan dan Jam Kerja buruh Di Kabupaten Merauke. Penelitian ini dilaksanakan di kabupaten merauke dengan menggunakan teknik wawancara dan quesioner di lapangan seluruh data baik data primer maupun sekunder, dianalisis dengan teknik analisis kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi Undang - Undang ketenaga kerjaan di kabupaten merauke belum sepenuhnya terlaksana sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Karena Perusahaan/pemilik usaha terkait tidak menerapkan sistem kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Tidak adanya kesadaran terhadap sektor usaha/pengusaha yang mempekerjakan buruh dan harus memberikan hak-haknya buruh sesuai yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.

Kata kunci: Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan; Jam Kerja; Pengupahan.

Abstract

This research aims to determine the extent to which the implementation of Legislation on Labor Number 13 of 2003 related to labor working hours and payment or employment in Merauke Regency and to find out the constraints faced in the implementation of Act number 13 year 2003 on Labor related to labor working hours and payment in Merauke Regency. This research was conducted in Merauke Regency using interview and questionnaire technique on the field for the whole the data both primary and secondary data, then were analyzed by qualitative research. The results of this research indicate that the implementation of the law on labor in Merauke regency is not totally implemented in accordance with legislation.

Because the concerned company or business owner do not apply the working system based on the labor laws and the absence of awareness to the business sector or the businessmen who hire the labors and must give their rights as mandated by the legislation.

Keywords: *Implementation of Labor Laws, Working Hour; Payment.*

Copyright©2018 jurnal Restorative Justice. All rights reserved

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

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

Di dalam Undang-Undang Dasar 1945 (Selanjutnya akan menggunakan UUD 1945) menjelaskan beberapa pasal yang menjadi dasar hukum atau pondasi Negara Republik Indonesia Berdasarkan Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa: “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”, didalam Pasal 27 ayat (2) menjelaskan juga bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 28 D menjelaskan hak-hak untuk semua orang tanpa terkecuali dan diperlakukan sama dihadapan hukum, yang didalamnya menyebutkan bahwa: Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.

1. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan Perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.
2. Setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan¹

¹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Dan Amandemen I, II, III, dan IV. Jakarta 2014, pustaka sandro jaya hal. 66 - 67

Undang-Undang ini dipandang dari sudut kekuatan hukum adalah sumber hukum yang paling tertinggi, Sedangkan peraturan lainnya kedudukannya adalah lebih rendah dari Undang-Undang dan pada umumnya adalah Peraturan pelaksana Undang-Undang.²

Dari pengertian tersebut sudah menjelaskan secara terperinci bahwa setiap warga negara mempunyai hak yang sama yang merupakan hak konstitusional yang di berikan oleh UUD 1945. Di dalam pembukaan UUD pada Alenia ke 4 (empat) membentuk suatu pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia.

Dalam Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Selanjutnya akan menggunakan HAM), pada Pasal 38 Undang Undang HAM yang menyebutkan bahwa:

- (1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
- (2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
- (3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
- (4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya³.

Pengaturan ini menjadi landasan bagi terbentuknya peraturan perUndang-Undangan lainnya, khususnya pengaturan tentang ketenagakerjaan.

Usaha pemahaman dan penyadaran HAM dalam rangka pemenuhan, perlindungan dan penegak HAM adalah suatu pekerjaan berat yang membutuhkan proses Panjang, sehingga perlu ditetapkan program kongkret secara terencana dan berkesinambungan. Sementara disisi lain, pemulihan ekonomi yang lambat mengakibatkan pengangguran meningkat. Akibat lainnya, hak dan perlindungan buruh tidak terjamin dan kesehatan masyarakat menurun.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan buruh, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas buruh dan peran serta dalam pembangunan serta peningkatan sesuai harkat dan martabat manusia. Perlindungan terhadap buruh dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar buruh dan menjamin kesamaan dan kesempatan serta perlakuan tanpa

² Imam soepomo, *Pengantar hukum perburuhan*, PT. Ikrar mandiriabadi, jakarta, hal. 20

³ Undang-Undang Republik Indonesia No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Permasalahan ekonomi yang terjadi di Indonesia merupakan salah satu faktor yang sangat dekat dengan perkembangan hidup masyarakat dalam bidang ekonomi. Di era modern seperti sekarang ini banyak hal yang terjadi, pada kenyataannya adalah adanya perbedaan antara buruh laki-laki dan perempuan.

Didalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diatur BAB III tentang kesempatan dan perlakuan yang sama, lebih tepatnya terdapat di dalam Pasal 5 dan 6 yang menyebutkan bahwa: Pasal 5 “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”, Pasal 6 “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Berdasarkan permasalahan yang ada, Pemerintah mewujudkan kepeduliannya terhadap peraturan-peraturan ketenagakerjaan dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada pasal 88 ayat (3) yang mengatur tentang upah minimum agar pengusaha dapat berpatokan pada upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

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

Ketenagakerjaan merupakan zona yang sangat mendasar dari kehidupan manusia agar dapat memenuhi kebutuhan hidup dalam bidang ruang lingkup sosial maupun ekonomi baik untuk dirinya sendiri maupun untuk diri orang lain, dan atau kedua duanya. Tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja, yang pertumbuhannya lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja.⁴

Dengan disebutkan sebagai orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, Buruh merupakan salah satu faktor produksi yang penting bagi setiap negara. Tanpa adanya buruh, faktor produksi alam dan faktor produksi modal tidak dapat digunakan secara optimal.

Tidak dapat dipungkiri bahwa masalah ketenagakerjaan adalah bagian integral dan masalah ekonomi, sehingga masalah pembangunan ketenagakerjaan juga merupakan masalah

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada, 2012, hal.22

dalam pembangunan ekonomi. Dengan demikian, perencanaan ekonomi harus mencakup juga perencanaan ketenagakerjaan.⁵

Pengupahan dan jam kerja merupakan sisi yang paling rawan di dalam hubungan industrial maupun perusahaan. Di satu sisi upah adalah merupakan hak bagi buruh sebagai imbalan atas jasa atau tenaga yang diberikan, di lain pihak pengusaha melihat upah sebagai biaya. Dalam rangka memberikan perlindungan terhadap pekerja atas jumlah penghasilan yang diperolehnya.

Perlindungan terhadap buruh dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 88 ayat 1 tentang Pengupahan yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁶ Dalam ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang upah yaitu diatur lebih di dalam BAB X Bagian Kedua. Sementara itu pengertian upah menurut Pasal 1 angka 30 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangan-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasa yang telah akan dilakukan”.⁷

Dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur tentang jam atau waktu kerja buruh, yang juga mempengaruhi keadaan perburuhan yang tidak aman, pengaturan ini beraspek immaterial yang adalah waktu kerja, yang mempengaruhi serta mengancam keamanan, kesehatan kerja dan kesejahteraan buruh dalam menjalankan pekerjaannya. Yang dimaksud di sini adalah mengenai pengaturan lamanya jam kerja, waktu kerja dan waktu istirahat serta tempat kerja yang layak dan aman bagi harkat dan martabat manusia di perusahaan.⁸

⁵ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika. hal 4

⁶ Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁷ Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Ibid*, Pasal 1 angka 30

⁸ Widodo Suryandono, *et al.*, *Hukum Perburuhan* (Depok: BPFHUI, 2007), hal. 60-62

Didalam Undang-Undang ketenagakerjaan telah diatur lamanya jam kerja buruh yang diatur di dalam pasal 77 Undang-Undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa:⁹

1. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
2. Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
 - c. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
 - d. d. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan keputusan Menteri.

Berdasarkan hasil observasi atau data awal, peneliti melihat adanya kekosongan norma (penerapan aturan yang tidak efektif) atau pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan terhadap buruh yang tidak sesuai berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait Pasal 77 (terkait Jam Kerja) dan Pasal 88 (terkait Pengupahan). Adapun penerapan yang tidak sesuai ialah berkaitan dengan belum spadannya upah dan jam kerja yang di berikan oleh pengusaha atau perusahaan terhadap buruh.

Didalam undang-undang ketenagakerjaan maupun Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 juga mengatur terkait pengupahan bagi buruh. Didalam peraturan-peraturan Perundang-undangan maupun peraturan pemerintah yang terkait dengan masalah tersebut, pemerintah wajib memberikan perlindungan dan untuk menjamin hak-hak dasar terhadap buruh terkait jam kerja yang di lakukan oleh buruh setiap harinya, perminggunya maupun perbulannya dan memberikan upah yang sesuai dengan kinerja mereka sesuai upah yang ditetapkan oleh pemerintah.

Di merauke masih banyak perusahaan maupun pengusaha yang belum memberikan hak-hak dasar kepada buruh terkait jam kerja dan pengupahan sesuai amanat pemerintah yang sudah ditetapkan dalam bentuk undang-undang maupun peraturan pemerintah. Kebanyakan perusahaan maupun pengusaha mengabaikan hal ini.

Dalam ketenagakerjaan yang sehat mestinya harus dapat dicapai keadilan yang dapat diterima oleh semua pihak baik dari sudut pandang yuridis maupun sudut pandang umum yaitu terlindunginya hak dan kepentingan kedua belah pihak sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Dalam pelaksanaan perlindungan terhadap buruh, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan untuk mewujudkan

⁹ Undang-Undang Ketenagakerjaan, Op Cit, Pasal 77

kesejahteraan buruh dan keluarga. Hal ini untuk menjamin hak-hak dasar para buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi.

Untuk melindungi buruh, yang biasanya adalah pihak lemah, maka pemerintah ikut menentukan atau menetapkan system pengupahan yang berlaku. Di Indonesia telah ditetapkan jam kerja dan upah minimum secara bertahap menurut kemampuan ekonomi, regional maupun sektoral yang ditetapkan berdasarkan SK Menteri Tenaga Kerja. Upah minimum sedapat mungkin memenuhi kebutuhan hidup yang layak (KHL).¹⁰

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

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

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

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

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

Di dalam skripsi ini penulis ingin meneliti tentang lama jam kerja buruh perharinya maupun perminggunya dan juga ingin meneliti tentang pengupahan para buruh di kota Merauke

¹⁰ Jaka Susila, *Sistem Pengupah*

apakah sudah sesuai atau sudah layak dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kondisi ini menarik perhatian penulis untuk mengkaji lebih dalam tentang Jam kerja dan pengupahan tersebut. maka penulis melakukan kajian ilmiah melalui penelitian dan selanjutnya dituangkan dalam bentuk Skripsi, untuk itu maka penulis memilih judul: Impelementasi Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Mengenai Jam Kerja Dan Pengupahan Di Kabupaten Merauke.

Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Mengenai Jam Kerja Dan Pengupahan Di Kabupaten Merauke.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yaitu bagaimana Penerapan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait Penggupahan dan Jam Kerja buruh di Kabupaten Merauke dan apa kendala-kendala yang dihadapi dalam penerapan Peraturan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terkait Pengupahan dan Jam Kerja buruh Di Kabupaten Merauke

C. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah merupakan jenis penelitian yuridis Empiris (*field research*) atau penelitian lapangan dengan focus kajian pendekatan yuridis Empiris yang meneliti hukum dari perspektif eksternal. Objek dari penelitian ini adalah pemberian upah dan jam waktu kerja kepada buruh yang ada dalam masyarakat dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku, Ditujukan terhadap praktik pemberian upah dan jam waktu kerja dalam pelaksanaan kerja yang merupakan wujud kebijakan pengusaha yang ada dalam masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penerapan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait Penggupahan dan Jam Kerja buruh di Kabupaten Merauke Jam Kerja Buruh Di Kabupaten Merauke

Sebelum penulis menganalisis lebih jauh mengenai pelaksanaan jam kerja dan pengupahan buruh di kabupaten merauke, ada baiknya kita lihat kembali permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini, yaitu mengenai mengenai implementasi Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait Jam Kerja dan Pengupahan buruh di Kabupaten Merauke.

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, bahwa Waktu kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan atau malam hari. Mengenai waktu kerja diatur dalam Pasal 77 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sebelum waktu kerja di mulai, terlebih dahulu pekerja atau karyawan membuat perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis. Adapun pengertian dari perjanjian kerja adalah perjanjian kerja menurut KUHPdata adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Perjanjian kerja menurut KUHPdata seperti di atas terlihat bahwa ciri khas perjanjian adalah di bawah perintah pihak lain, di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan. Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara social ekonomi memberikan perintah kepada pekerja yang ekonominya mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sifatnya lebih umum. Dikatakan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹¹ Pengertian perjanjian kerja berdasarkan undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ini tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis, demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur dalam Undang-Undang No. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan.

Dalam penjelasan di atas sudah sangat jelas mengenai waktu kerja dan perjanjian kerja, dalam suatu hubungan kerja hendaknya adanya suatu perjanjian kerja dimana perjanjian kerja tersebut mengikat kedua belah pihak, apabila suatu saat terjadi perselisihan atau hal-hal yang tidak diharapkan setidaknya ada bukti perjanjian yang mereka buat.

Dalam suatu hubungan kerja diperlukan adanya suatu kepercayaan satu sama lain jika suatu kepercayaan itu disepelekan maka pihak yang satu merasa di kecewakan karena suatu kepercayaan yang dijunjung menjadi disepelekan dan di sini yang merasa di kecewakan adalah para pekerja karena pada awal untuk memulai pekerjaan sudah ada kesepakatan kedua belah pihak dalam suatu hubungan kerja.

Dari hasil wawancara di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi yang di jelaskan oleh Bapak Yetno, beliau menjelaskan bahwa untuk keadaan di Merauke sendiri terkait jam kerja buruh

¹¹ Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Op. Cit*

belum sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena masih banyak yang belum sesuai dan mengikuti peraturan perundang-undangan terutama untuk toko-toko di Kabupaten Merauke dan sekitarnya. Apalagi yang kita ketahui bahwa kebanyakan dari perjanjian kerja awal yang dibuat dan disepakati oleh calon pekerja dan pengusaha/pimpinan tidak menggunakan perjanjian tertulis melainkan perjanjian lisan.

Di dalam perjanjian kerja yang tidak tertulis di Kabupaten Merauke, pekerja berada di pihak yang lemah, sedangkan pengusaha memiliki wewenang untuk memerintah. Akibatnya, seluruh kegiatan yang berada di lingkungan perusahaan atau toko, pengusaha yang menentukan. Terutama mengenai jam kerja karyawan, Oleh karena itu, dengan adanya peraturan perundang-undangan dapat membantu menuntaskan masalah yang ada saat ini.

Dengan adanya perjanjian kerja yang tidak tertulis pekerja atau karyawan benar-benar merasa dirugikan yang seharusnya 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, bahkan di Kabupaten Merauke untuk jam kerja melebihi batas waktu yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini. Dengan demikian, pelaksanaan jam kerja buruh atau karyawan di Kabupaten Merauke belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

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.

Mengenai sistem Pengupahan di Kabupaten Merauke, bahwa pengertian dari upah adalah hak buruh sebagai suatu imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Mengenai tentang pengupahan diatur dalam Pasal 88 s/d 97 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Didalam Pasal 88 menjelaskan bahwa setiap buruh berhak mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kehidupan yang layak. Akan tetapi di Kabupaten Merauke pengusaha/pemilik usaha banyak yang belum melaksanakan semua perintah yang ada di dalam isi pasal tersebut, terutama bagi sektor usaha sedang yaitu pertokoan/toko. Banyak dari golongan Sektor tersebut yang melanggar dan tidak menjalankan perintah dari isi pasal 88. Dan ini sangat merugikan bagi para buruh, di sisi buruh tidak mendapatkan hak-haknya secara penuh buruh juga harus menerima jam kerjanya yang secara berlebihan atau melebihi dari waktu yang sudah di

tentukan di dalam undang-undang ketenagakerjaan yaitu di dalam pasal 77. Tidak bisa kita pungkiri bawasanya memang mereka sdah melakukan perjanjian di awal kontrak kerja sebelum melakukan pekerjaan tersebut dan buruh harus tunduk dan menjalankan sesuai perjanjian tersebut. Namun dalam hal ini buruh tidak bisa berbuat apa-apa, disisi lain buruh harus bekerja mencari nafkah untuk kehidupannya yang layak dan tercukupi. Di sisi lain pengusaha/pemilik usaha sudah melanggar larangan-larangan yang sudah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan terutama di dalam Pasal 54 ayat 2 yaitu yang berbunyi “ Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh ber-tentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Tujuan buruh melakukan pekerjaan adalah untuk mendapat penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama ia melakukan memang ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama keluarganya. Sebaliknya bila buruh tidak melakukan pekerjaan, pada dasarnya ia juga tidak mendapat penghasilan.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah, ditegaskan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang di tetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Memberi batasan mengenai upah atau gaji buruh adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat “*financial*” dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi buruh. Upah atau gaji tersebut bagi setiap buruh atau karyawan yang menerimanya merupakan faktor atau berfungsi sebagai jaminan kelangsungan bagi kehidupannya. Sedangkan bagi perusahaan, upah atau gaji yang teratur dan layak diberikan kepada buruh, berfungsi pula sebagai jaminan kelangsungan produksi bagi perusahaan. Adanya produksi karena adanya sumber daya manusia (buruh atau karyawan) yang berhasil menangani proses produksi tersebut. Disinilah letak pentingnya bagaimana menentukan besarnya upah ataupun gaji sedemikian rupa sehingga karyawan merasa puas dan perusahaan pun tidak rugi atau dirugikan.

Di lihat dari sudut nilainya, upah dapat dibedakan menjadi 2 yaitu: upah berupa uang dan upah berupa barang. Dalam pasal 12 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 tahun 1981 ditegaskan bahwa pada dasarnya upah diberikan dalam bentuk uang dan sebagian dari

upah dapat diberikan dalam bentuk lain. Di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia terbaru yaitu Nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan, di tegaskan juga mengenai Pengupahan yang diatur mulai dari pasal 3 s/d 10. Peraturan Pemerintah juga telah mengatur penetapan upah bagi buruh yang di atur di dalam pasal 12 s/d 16.

Menurut cara menetapkan upah, dapat dibedakan sistem upah sebagai berikut:¹²

1) Sistem upah jangka waktu

Menurut sistem pengupahan ini, upah ditetapkan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan, untuk tiap jam diberi upah jam jaman, untuk bekerja sehari diberi upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan. Dalam sistem ini buruh menerima upah yang tetap, dengan demikian diharapkan buruh akan bekerja dengan baik. Sistem upah ini sama dengan sistem upah yang sedang berlangsung di Kabupaten merauke, dengan sistem upah kerja yang di terima oleh buruh dengan membayarnya secara perbulan sekali yaitu saat masuk awal bulan.

2) Sistem upah potongan

Sistem upah potongan ini seringkali dipergunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu, di mana atau bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan. Upah hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya, dari apa yang dikerjakan. Sistem ini tidak dapat dipergunakan di semua perusahaan. Sistem upah potongan ini juga diberlakukan di kabupaten merauke, untuk di Kabupaten Merauke sistem potongannya tdk hanya pekerjaan yang tidak memuaskan saja tetapi masih banyak lagi, hasil wawancara dari beberapa responden yang penulis tanyakan mereka menjelaskan bahwa banyak pengusaha/pemilik usaha yang memotong gajinya seperti buruh yang sedang sakit dan sudah mengirim surat bukti sakit kepada pengusaha/pemilik usaha, namun pengusaha/pemilik usaha tersebut tetap memotong gaji buruh yang sedang sakit tersebut.

Sebenarnya perlakuan tersebut sudah melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana sudah di jelaskan pada Pasal 93 ayat 2 poin a yaitu: “ Pekerja atau buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan” namun di lapangan masih banyak yang memotong upahnya padahal menurut pasal 99 buruh yang sakit dan mengirim surat kepada pengusaha/pemilik usaha tidak boleh memotong/dipotong upahnya dan harus membayarnya secara penuh seperti buruh tersebut masuk kerja. Tidak hanya sakit saja, perempuan yang sedang datang bulan (haid) yang seharusnya di berikan cuti pada hari

¹² Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Indeks, 2010, hal. 76

pertama dan hari kedua mereka, namun mereka tidak diberikan cuti oleh pemilik usaha/pengusaha, bahkan perempuan yang bersangkutan tersebut sudah mengirimkan surat untuk perusahaan/pemilik usaha bahwa mereka sedang mengalami datang bulan. Namun hasilnya sama saja dengan buruh yang sakit, dimana upah mereka tetap di potong dan di anggap buruh tidak masuk.

Untuk menampung keburukan sistem upah ini, adakalanya sistem upah potongan digabungkan dengan sistem upah jangka waktu menjadi upah potongan dengan upah minimum.

3) Sistem upah permufakatan

Sistem pengupahan ini pada dasarnya upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pembuatan jalan. Sistem pengupahan ini sangat mirip dengan pemborongan.

Untuk di kabupaten merauke sistem pengupahaan seperti ini sangat jarang dilakukan karena kebanyakan dari pengelola memberikan upah seperti mereka bekerja menggunakan sistem Upah jangka waktu dan Sistem potongan karena pengelola tidak mau rugi.

4) Sistem skala upah berubah

Pada sistem skala upah berubah terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang harga barang hasilnya untuk sebagian besar atau seluruhnya tergantung dari harga pasaran di luar negeri. Cara ini menyulitkan apabila harga barang turun sehingga mengakibatkan penurunan upah.

Di kabupaten Merauke jarang menggunakan sistem ini, hanya beberapa pengusaha saja yang menggunakan sistem ini. Karena sistem ini bisa merugikan perusahaan terkait. Contohnya di kabupaten Merauke usaha ini di lakukan oleh pengusaha tripang dan gelembung ikan. pengusaha mengambil barang di indonesia dengan harga 33.000,00 namun harga sampai di luar negeri kalau di rupiahkan tidak mencapai harga yang di ambil di indonesia. Pengusaha tidak hanya rugi di harga barang tetapi pengusaha juga rugi di pengiriman barang tersebut. Maka dari itu sistem ini sangat jarang di lakukan di Kabupaten Merauke.¹³

¹³ Wawancara dengan pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi, Bapak Yetno pada hari rabu tanggal 04 April 2018

5) Upah yang naik turun

Menurut naik turunnya angka indeks biaya penghidupan (upah indeks). Naik turunnya upah tidak mempengaruhi nilai real dari upah.

6) Sistem pembagian keuntungan

Upah diterima buruh pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku, bila ternyata majikan mendapat keuntungan yang cukup besar maka kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan itu.

Mengenai upah ini, ada beberapa teori pengupahan, yaitu¹⁴:

a) Teori upah hukum alam.

Menurut teori ini upah ditetapkan atas dasar biaya yang diperlukan untuk memelihara atau memulihkan tenaga buruh yang telah dipakai untuk melakukan sesuatu pekerjaan itu, agar dapat terus dipergunakan dalam proses produksi.

b) Teori upah hukum besi.

Dinamakan teori upah hukum besi teori ini menyebutkan dimana untuk buruh senantiasa batas keharusan hidup dan untuk majikan selalu apa yang melebihinya.

c) Teori persediaan upah atau teori dana upah.

Dalam suatu masyarakat untuk pembayaran upah sudah tersedia suatu jumlah tertentu. Dana upah ini merupakan sebagian dari biaya produksi dari masyarakat itu, yang dimaksudkan untuk pembayaran upah. Dana upah itu adalah suatu uang muka dari pihak majikan. Jika dana upah tertentu dibagi jumlah buruh maka terdapat upah rata-rata bagi seorang buruh. Upah rata-rata hanya akan naik apabila persediaan upah naik. Atau bila jumlah buruh menurun. Teori ini berpendirian seolah-olah dana upah itu telah ada sebagai dana sebelum upah itu dibayarkan namun, sebenarnya jumlah upah itu adalah jumlah upah yang telah dibayarkan.

d) Teori upah etika golongan agama yang sangat memperhatikan nasib buruh, menghendaki supaya soal upah itu ditinjau dari sudut etika, yaitu bahwa upah itu harus menjamin penghidupan yang baik bagi buruh dan keluarganya. Penetapan upah ini didasarkan pada jumlah anggota keluarga dari buruh.

e) Teori upah sosial, teori upah sosial ini tidak didasarkan atas produktivitas suatu pekerjaan, tetapi semata-mata didasarkan atas kebutuhan buruh. Semua buruh harus menghasilkan sesuai dengan kecakapan masing masing dan akan menerima upah sesuai dengan kebutuhannya.

¹⁴ Suratman, *ibid*, hal. 77

Cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan upah dan gaji antara lain sebagai berikut:¹⁵

a. Upah menurut prestasi kerja.

Pengupahan dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan kepada buruh yang bersangkutan. Artinya besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja buruh. Cara ini dapat diterapkan apabila dapat diukur secara kuantitatif. Cara ini dapat mendorong buruh yang kurang produktif menjadi lebih produktif dan dapat menguntungkan bagi buruh yang dapat bekerja lebih cepat dan kemampuan tinggi. Namun tidak menyenangkan bagi buruh yang bekerja lambat atau buruh yang sudah lanjut usia. Cara ini disebut pula sistem upah menurut banyaknya produksi atau upah potongan.

b. Upah menurut lama kerja

Cara ini sering disebut sistem upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya buruh melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungan dapat menggunakan perjam, perhari, perminggu, ataupun perbulan. Umumnya cara ini diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja.

c. Upah menurut senioritas

Cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas buruh yang bersangkutan dalam suatu perusahaan. Dasar pemikirannya adalah buruh senior menunjukkan kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan di mana ia bekerja. Semakin senior seorang buruh semakin tinggi loyalitasnya pada perusahaan dan semakin mantap dan tenang dalam perusahaan. Namun, cara pengupahan ini memiliki kelemahan, yaitu belum tentu yang senior memiliki kemampuan yang tinggi dan menonjol. Hal ini dapat menimbulkan konflik bagi buruh yang muda dan memiliki kemampuan yang energik.

d. Upah menurut kebutuhan.

Upah pada buruh didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari buruh. Upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan, namun juga tidak berkekurangan. Hal seperti ini masih memungkinkan buruh untuk dapat bertahan dalam perusahaan.

Dari uraian-uraian di atas tidak dapat dipungkiri lagi bahwa seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan upah, oleh karena itu upah memegang peranan penting bagi kehidupan

¹⁵ Suratman, *Ibid* hal. 78

buruh/pekerjanya, dan di Kabupaten Merauke ini menggunakan sistem pengupahan yang telah dijalankan adalah sistem upah harian atau sistem upah jangka dan pekerja memperoleh upah sebesar Rp. 120. 000,00 perhari dan dibayarkan dalam 1 (satu) bulan sekali.¹⁶

Kemudian jika pekerja atau buruh tidak berangkat kerja maka buruh tersebut sama sekali tidak dibayar. Upah hanya di hitung ketika buruh berangkat kerja, dan jika ada kelebihan waktu pun buruh sama sekali tidak mendapat upah kerja lembur atau tambahan upah sebagai ganti kerugian waktu yang harusnya pulang lebih awal, harus menyelesaikan tugas dari pengusaha. Yang harusnya mendapat upah lebih pada kenyataanya tidak, Dengan adanya kelebihan jam kerja ini buruh benar-benar merasa dirugikan oleh pihak pengusaha dan kebanyakan dari pekerja yang tidak betah terhadap jam kerjanya yang terlalu lama, para buruh banyak yang memilih keluar dari pekerjaanya.

Kemudian dalam hal kesejahteraan bagi buruh dalam hubungan kerja atau di luar hubungan kerja wajib diberikan dan diperhatikan oleh pengusaha dalam rangka memberikan perlindungan dan memberikan rasa aman serta kenyamanan bekerja bagi buruh. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi buruh. Namun perlu juga diperhatikan oleh pengusaha bahwa kesejahteraan sosial tidak hanya berlaku bagi buruh saja, melainkan berlaku juga bagi keluarga buruh dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam arti luas, yang harus tetap terpelihara termasuk pada saat buruh kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya resiko-resiko sosial seperti kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia dan hari tua.

Dari penjelasan di atas terkait jam kerja dan pengupahan buruh di kabupaten merauke dan teori-teori mengenai pengupahan sudah sangat jelas dan detail bahwa di kabupaten merauke sendiri bila berbicara tentang jam kerja dan pengupahan bagi buruh belum lah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada di indonesia. Hal tersebut dapat dibuktikan berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Dinas tenaga kerja dan transmigrasi dimana dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan pihak terkait dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Untuk di kabupaten merauke masih banyak yang belum melaksanakan dan menjalankan peraturan perundang-undangan yang terkait jam kerja dan pengupahan.
- b) Sektor usaha yang banyak melakukan penyelewengan ialah sektor usaha toko, dimana pemilik usaha memberikan pekerja dengan upah di bawah umr merauke dan memberikan jam kerja lebih dari 40 jam dalam seminggu.

¹⁶ Wawancara dengan pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi, Bapak Yetno pada hari rabu tanggal 04 April 2018

- c) Pengupahan umr yang tidak diberikan secara langsung kepada buruh pada bulan pertama kerja, dimana mereka akan menerima pegupahan secara bertahap hingga bulan ke 3 (dalam masa percobaan 3 bulan).
- d) buruh yang bekerja lebih dari 40 jam dalam 1 minggu tidak menerima upah lembur.
- e) Pada hari libur nasional atau hari minggu buruh tetap bekerja separuh waktu dan tidak mendapatkan upah ganti.

Dalam hal ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan quesioner kepada responden dengan hasil di bawah ini.

Tabel 4.1 Daftar Hasil Responden

No	Pernyataan	Frekuensi jawaban	
		Iya	Tidak
1	Sebelum saya masuk kerja, saya melakukan perjanjian kerja dengan pihak perusahaan/pemilik usaha secara lisan maupun tulisan (kontrak kerja)	26	2
2	Sesudah saya melakukan kontrak kerja secara tulisan, saya memegang 1 (satu) foto kopian dari kontrak kerja yang kita sepakati	4	24
3	Saat awal saya masuk kerja, saya bekerja secara percobaan selama kurang lebih 3 (tiga) bulan	22	6
4	Jam kerja saya dalam 1 (satu) hari sebanyak 7-8 jam	27	1
5	Jam kerja saya dalam 1 (satu) minggu sebanyak 40 jam	13	15
6	Saya bekerja secara shift (pagi-siang, sore-malam)	18	10
7	Saya bekerja secara full time dalam 1 hari (pagi-sore)	11	17
8	Apabila saya kerja lebih dari 40 jam dalam 1 (satu) Minggu saya mendapatkan bonus/di bayar sebagai upah lembur	7	21
9	Pada setiap tanggal merah (hari minggu dan hari libur nasional) saya tidak bekerja	10	18
10	Pada setiap tanggal merah (hari minggu dan hari libur Nasional) saya bekerja separuh waktu	14	14
11	Pemilik perusahaan/pemilik usaha memberikan saya cuti tahunan selama saya bekerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus	7	21
12	Saya mendapatkan upah pokok perbulan sesuai	15	13

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab pernyataan no 1 dengan jawaban tidak sebanyak 2 responden, untuk jawaban iya sebanyak 26 responden. Pernyataan no 2 dengan jawaban tidak sebanyak 24 responden, untuk jawaban iya sebanyak 4 responden. Pernyataan no 3 dengan jawaban tidak sebanyak 6 responden, untuk jawaban iya sebanyak 22 responden. Pernyataan no 4 dengan jawaban tidak sebanyak 1 responden, untuk jawaban iya sebanyak 27 responden. Pernyataan no 5 dengan jawaban tidak sebanyak 15 responden, untuk jawaban iya sebanyak 13. Pernyataan no 6 dengan jawaban tidak sebanyak 10 responden, untuk jawaban iya sebanyak 18 responden. Pernyataan no 7 dengan jawaban tidak sebanyak 17 responden, untuk jawaban iya sebanyak 11 responden.

Pernyataan no 8 dengan jawaban tidak sebanyak 20 responden, untuk jawaban iya sebanyak 8 responden. Pernyataan no 9 dengan jawaban tidak sebanyak 18 responden, untuk jawaban iya sebanyak 10 responden. Pernyataan no 10 dengan jawaban tidak sebanyak 14 responden, untuk jawaban iya sebanyak 14 responden. Pernyataan no 11 dengan jawaban tidak sebanyak 21 responden, untuk jawaban iya sebanyak 7 responden. Pernyataan no 12 dengan jawaban tidak sebanyak 13 responden, untuk jawaban iya sebanyak 15 responden. Pernyataan no 13 dengan jawaban tidak sebanyak 23 responden, untuk jawaban iya sebanyak 5 responden. Pernyataan no 14 dengan jawaban tidak sebanyak 28 responden, untuk jawaban iya sebanyak 0 responden. Pernyataan no 15 dengan jawaban tidak sebanyak 0 responden, untuk jawaban iya sebanyak 28 responden.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dari hasil dilakukanya wawancara dan quesioner menunjukan banyak pemilik usaha atau pengusaha yang belum menerapkan peraturan perundang undangan terkait jam kerja dan pengupahan buruh di Kabupaten Merauke.

Dalam pengupahan sebenarnya pemilik usaha/perusahaan bisa memberikan upah dibawah umr dengan kemampuannya atau pendapatannya mereka untuk membayar upah kepada buruh tersebut. Akan tetapi untuk memberikan upah di bawah Umr yang sudah di tetapkan oleh pemerintah, pemilik usaha/perusahaan harus meminta ijin kepada gubernur agar dibuatkan surat penangguhan bahwa meraka tidak bisa memberikan upah sesuai yang ditetapkan oleh pemerintah, sesuai yang di jelaskan di dalam Pasal 90 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu: “Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan. Namun di Kabupaten Merauke sendiri banyak yang tidak mempunyai surat penangguhan dari Gubernur mengenai ketidakmampuan memberikan upah sesuai peraturan perundang-undangan.

Dari hasil diskusi peneliti dengan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, pihak mereka menjelaskan bahwa sebenarnya di Kabupaten Merauke apabila dikatakan sudah menerapkan atau mengimplementasikan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jawabannya belumlah berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan tersebut. Dikarenakan hanya sebagian saja yang melaksanakan dan menjalankan peraturan tersebut. Dan apabila dari dinas tenaga kerja dan transmigrasi ingin menerapkan dan memberikan sanksi terhadap sektor sektor usaha yang melanggar dan tidak menerapkan peraturan tersebut, maka banyak usaha-usaha mereka yang bisa ditutup secara paksa dan akan

banyak yang ditutup karena tidak memenuhi syarat yang di buat dan di tetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.¹⁷

Namun dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memberikan kelongaran-kelongaran terhadap sektor usaha yang belum menjalankan atau menerapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena mengingat dan menimbang apabila banyak sektor usaha yang mereka tutup karena belum layak dan memenuhi syarat dari ketentuan peraturan-peraturan yang sudah di buat oleh pemerintah, maka akan berdampak kepada banyaknya tingkat pengangguran di kabupaten merauke. Oleh karena itu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi maupun pemerintah menyarankan para pemilik usaha/perusahaan untuk mengurus surat izin penangguhan agar mereka tidak dianggap melanggar peraturan perundang undangan terkait jam kerja buruh dan pengupahan.

B. Kendala-Kendala Yang Dihadapi Dalam Penerapan Peraturan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terkait Pengupahan dan Jam Kerja buruh Di Kabupaten Merauke

Untuk segala kendala-kendala yang dihadapi oleh para pihak baik dari pengusaha, buruh atau pekerja, dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan dan menerapkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan ialah:

1. Perusahaan terkait tidak menerapkan sistem kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Tidak adanya kesadaran terhadap sektor usaha/pengusaha yang mempekerjakan buruh dan harus memberikan hak-haknya buruh sesuai yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan;
2. Banyak buruh yang tidak tau adanya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur dan melindungi buruh maupun pemilik usaha/pengusaha;
3. Ketidak pahaman buruh dalam membuat perjanjian kerja yang dilakukan buruh dan pengusaha/pemilik usaha.
4. Ketidak tegasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak memberikan sanksi terhadap sektor usaha yang melanggar;
5. Sistim pengawasan ketenagakerjaan sudah di limpahkan ke Daerah Provinsi berdasarkan Undang-Undang pemerintahan daerah;
6. Kurangnya SDM masyarakat Merauke yang sebagai buruh/tenagakerja dalam melihat permasalahan tersebut; dan
7. Kurangnya kritikan masyarakat mengenai implementasi undang-undang ketenagakerjaan yang di akibatkan karena kekawatiran masyarakat akan kehilangan lapangan kerja.
8. Tidak adanya kelompok pengurus yunit kerja dari bidang industri, perekonomian dan perkebunan.

¹⁷ Wawancara dengan pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi, Bapak Yetno pada hari rabu tanggal 04 April 2018

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut untuk di Kabupaten Merauke belum sepenuhnya melaksanakan peran atau mengimplementasikan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terlaksana sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah di tetapkan. Karena masih banyak Perusahaan/pemilik usaha terkait tidak menerapkan sistem jam kerja dan pengupahan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Tidak adanya kesadaran terhadap sektor usaha/pengusaha yang mempekerjakan buruh dan harus memberikan hak-haknya buruh sesuai yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan. Sedangkan untuk kendala-kendala dalam pengimplementasian Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan terkait tidak menerapkan sistem kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan
- b. Kurangnya sosialisasi terhadap masyarakat terutama bagi buruh/pekerja mengenai Undang-Undang Ketenagakerjaan
- c. Kurangnya pengawasan terhadap ketenagakerja maupun pengusaha untuk menegakkan pelaksanaa peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
- d. Kurang tegasnya memberikan sanksi kepada perusahaan/pemilik usaha yang melakukan pelanggaran-pelangaran.
- e. Tidak di bentuknya yunit kerja

UCAPAN TERIMA KASIH (*Acknowledgments*)

Kami berterimakasih kepada pihak Universitas Musamus yang sudah membantu dalam kesuksesan penelitian ini juga tidak lupa kepada sahabat-sahabat yang selalu setia memberikan dorongan, tenaga dan waktu hingga penelitian ini selesai.

DAFTAR REFERENSI

- Abdul khakim, 2014, *dasar-dasar hukum ketenagakerjaan indonesia*, cetakan ke-4 edisi revisi, pt citra aditya bakti, Jakarta.
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Aris Ananta, 1990, *Liberalisasi ekspordan impor Tenaga Kerja Suatu Pemikiran Awal*, Pusat Penelitian Lembaga Demografi, FE UI.
- Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika) Cet ke-2.
- Djumadi, 2006, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada).

- Hartono Judiantoro, 1992, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta
- Imam Soepomo, 1989, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta
- I Wayan Nedeng, 2003, Lokakarya Dua Hari: *Outsourcing dan PKWT*, Lembangtek, Jakarta
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Lalu Husni, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, Edisi Revisi
- Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers. Edisi Revisi, Cetakan 5
- Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, Edisi Revisi cetakan 6
- Rukiyah L dan Darda Syahrizal, 2013, *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*, Dunia Cerdas, Jakarta
- Suratman, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Indeks.
- Zaenal Asikin, 2008, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Bandung: PT. Raja Grafindo Persada)
- Zainal Asikin, 2004, et al. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.