

K &
S

**"KAJIAN YURIDIS TENTANG PENERAPAN KETENTUAN
UPAH PEKERJA BORONG DENGAN PEKERJA TETAP DI
PTP NUSANTARA VII UNIT USAHA MUSI LANDAS"**



SKRIPSI

**Dijadikan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Menempuh Ujian
SARJANA HUKUM**

Oleh :

RISMA NAINGGOLAN

02003100158

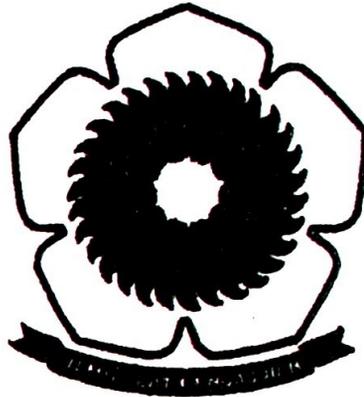
**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
SUMATERA SELATAN**

2006

0 7
1.1

344.0307
Uai
2006

**“KAJIAN YURIDIS TENTANG PENERAPAN KETENTUAN
UPAH PEKERJA BORONG DENGAN PEKERJA TETAP DI
PTP NUSANTARA VII UNIT USAHA MUSI LANDAS”**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Menempuh Ujian
SARJANA HUKUM**

Oleh :

RISMA NAINGGOLAN

02003100158

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
SUMATERA SELATAN**

2006

2.14578
14940

Telah diuji pada:

Hari : Sabtu

Tanggal : 29 Juli 2006

Nama : **RISMA NAINGGOLAN**

NIM : **02003100158**

Program Studi : **ILMU HUKUM**

Progran Kekhususan : **STUDI HUKUM DAN BISNIS**

TIM PENGUJI

1. Ketua : **M. Fikri Salman, S.H.**

2. Sekretaris : **H. Fahmi Yoesmar AR,S.H.,M.S.**

3. Anggota : **Elfira Taufani,S.H., M.Hum.**

4. Anggota : **H. Zulkarnain Ibrahim, S.H.,M.Hum**

()
()
()
()

Palembang, 29 Juli 2006

**Mengetahui,
Universitas Sriwijaya
Dekan Fakultas Hukum**



H.M. Rasvid Ariman, SH, MH.

NIP 130604256

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

N a m a : **RISMA NAINGGOLAN**
N I M : **02003100158**
Program Studi : **Ilmu Hukum**
Program Kekhususan : **Studi Hukum dan Bisnis**
Judul Skripsi : **KAJIAN YURIDIS TENTANG PENERAPAN
KETENTUAN UPAH PEKERJA BORONG DAN
PEKERJA TETAP DI PTP NUSANTARA VII
UNIT USAHA MUSI LANDAS**

Palembang, Juli 2006

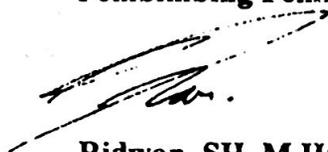
Disetujui Oleh :

Pembimbing Utama,



Zulkarnain Ibrahim, SH.,M.Hum
NIP. 131 639 379

Pembimbing Pembantu,



Ridwan, SH.,M.Hum
NIP. 131 913 564

Motto :

"Terpujilah Tuhan, karena ia telah mendengar suara permohonanku. Tuhan adalah kekuatanku dan perisaiku; Kepada-Nya hatiku percaya. Aku tertolong sebab itu beria-ria hatiku, dan dengan nyanyianku aku bersyukur kepada-Nya"

(Mazmur 28 : 6 – 7)

Kupersembahkan untuk:

- ♥ *Kedua orang tuaku yang tercinta & kusayangi ;*
- ♥ *Kakakku Elizabeth Nainggolan & Adikku Binsar Nainggolan ;*
- ♥ *Teman-teman & orang yang pernah mencintaiku ;*
- ♥ *Almamatarku*

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Esa, berkat kasih setianya dan kemurahannya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “KAJIAN YURIDIS TENTANG PENERAPAN KETENTUAN UPAH PEKERJA BORONG DENGAN PEKERJA TETAP DI PTP NUSANTARA VII UNIT USAHA MUSI LANDAS”. Skripsi ini disusun dalam rangka untuk memenuhi salah satu persyaratan mengikuti ujian komprehensif guna mendapatkan gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Sebagaimana manusia biasa, maka penulis sangat menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan baik isi maupun dalam penyajiannya, yang disebabkan keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, segala sumbangan pikiran, baik berupa ide maupun saran yang membangun dari pembaca selalu penulis harapkan demi kelengkapan serta kesempurnaan skripsi ini.

Penulis menyadari tanpa bantuan semua pihak, baik saran maupun bimbingan dan dorongan yang diberikan oleh berbagai pihak, penulis tidak dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tuaku yang kucintai dan kusayangi serta dukungan do'anya, dan tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. TUHAN YESUS, kasih setia dan pertolongannya dalam hidupku.

2. Yth. Bapak H.M. Rasyid Ariman SH.,M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Palembang.
3. Yth. Bapak Ruben Achmad, SH.,M.H., selaku Pembantu Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Palembang.
4. Yth. Ibu Wahyu Ermaningsih, SH.,M.Hum., selaku Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Palembang
5. Yth. Fahmi Yoesmar AR, SH, MS., selaku Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
6. Yth. Bapak M. Fikri Salman, SH., selaku Sekretaris Bagian Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
7. Yth. H. Bapak Zulkarnain Ibrahim, SH.,M.Hum., selaku Pembimbing I dalam penulisan skripsi ini dan pengarahannya.
8. Yth. Bapak Ridwan, SH.,M.Hum., selaku Pembimbing II dalam penulisan skripsi ini.
9. Yth. Bapak Ir. Musafak, Manajer di PTPN VII Unit Usaha Musi Landas, terima kasih atas bantuan data dan informasinya dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Seluruh dosen pengajar dan pegawai Fakultas Hukum Sore Universitas Sriwijaya.
11. Buat Kak Ruth terima kasih atas dukungan dan do'anya, Bang Napit, temanku Ester Sitompul, Kak Lius serta teman-teman lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

12. Buat teman-teman se-angkatan 2000 dan seperjuangan di Fakultas Hukum
Sore Universitas Sriwijaya, terima kasih dan sukses dalam berkarir.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak
dan semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan memberikan yang terbaik bagi kita
semua.

Palembang, Juli 2006
Penulis,

Risma Nainggolan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Ruang Lingkup	7
D. Metode Penelitian	8
BAB II. TINJAUAN UMUM TENTANG UPAH	
A. Pengertian, Bentuk Upah dan Komponen Upah	11
B. Jenis-jenis Upah dan Sistem Pemberian Upah	18
C. Kedudukan Upah dan Penetapan Upah	22
D. Unsur-unsur Yang Mempengaruhi Pembayaran Upah	26
E. Penerima Upah, Penggunaan Upah dan Cara Pembayaran Upah	29
F. Macam-macam Perlindungan Upah dan Buku Upah	34



BAB III. KAJIAN YURIDIS TENTANG PENERAPAN KETENTUAN UPAH PEKERJA BORONG DENGAN PEKERJA TETAP DI PERKEBUNAN PTPN VII UNIT USAHA MUSI LANDAS	
A. Gambaran Umum PTPN VII Unit Usaha Musi Landas	47
B. Penerapan Ketentuan Upah	50
1. Penerapan Ketentuan Upah Pekerja Tetap	54
2. Penerapan Ketentuan Upah Pekerja Borong	63
3. Penerapan Upah Lembur Pekerja Tetap dan Pekerja Borong	70
 BAB IV. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	76
B. Saran	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi ekonomi yang ditandai dengan persaingan yang ketat, transparansi dan demokratis, pada hakekatnya pengawasan perlindungan upah secara umum bertitik tolak kepada fungsi upah yang harus mampu menjamin kelangsungan hidup bagi tenaga kerja dan keluarganya.

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu 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 buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Kondisi demikian dapat terwujud bila hubungan kemitraan antara pengusaha dan pekerja yang berlandaskan demokratisasi ditempat kerja merupakan fenomena yang tidak dapat dihindarkan dalam suatu kegiatan usaha. Hubungan kemitraan antara pengusaha dan pekerja/buruh dapat terwujud bila kewajiban kedua belah pihak terlaksanakan dimana kewajiban umum dari majikan/pengusaha sebagai akibat dari timbulnya hubungan kerja yang sah, ialah membayar upah, Pasal 1602 Kitab Undang-undang Hukum Perdata “si majikan diwajibkan membayar upah kepada si buruh pada waktu yang telah ditentukan.”

Kewajiban-kewajiban pokok yang lain yang menurut peraturan yang ada, diletakkan pada pengusaha/majikan ialah mengatur pekerjaan, mengatur tempat kerja, memberi surat keterangan dan sebagai kewajiban tambahan mengadakan buku upah, buku pembayaran upah, dan lain-lain. Di Indonesia, mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting dan menentukan mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak serta menentukan penyelenggaraan hubungan kerja serta pasca hubungan kerja.¹

Didalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sebagaimana tercantum dalam Bab 7A Buku III, Pasal 1601 sampai dengan Pasal 1603 mengatur pelaksanaan kerja dalam kaitannya dengan hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1601a, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah :

“Suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja/buruh, mengikatkan diri dengan pihak lain, pengusaha/majikan, untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”²

Menurut Pasal 1601 Kitab Undang-undang Hukum Perdata”selain perjanjian-perjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa, yang diatur oleh ketentuan-ketentuan yang khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan, dan jika itu tidak ada, oleh kebiasaan, maka adalah dua macam perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk melakukan

¹ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, Cet. Kesembilan, 1990. hlm. 5.

² R. Subekti & Tjitrosuditio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, (Jakarta, Pradaya Paramita, 1984), hlm. 349.

pekerjaan bagi pihak yang lainnya dengan menerima upah, perjanjian perburuhan dan pemborongan pekerjaan”, menetapkan bahwa untuk menghitung upah sehari yang ditetapkan dalam bentuk uang, satu hari ditetapkan atas sepuluh (10) jam, satu minggu atas enam hari, satu bulan atas dua puluh lima hari dan setahun atas tiga ratus hari. Jika upah seluruhnya atau sebagian ditetapkan secara lain daripada menurut jangka waktu, sehari upah sehari yang ditetapkan dalam jumlah uang, harus diambil upah rata-rata dari buruh, dihitung selama tiga puluh hari kerja yang telah lalu. Jika tidak terdapat ukuran seperti itu, sebagai upah harus diambil upah yang biasa untuk pekerjaan yang paling menyerupai, mengingat sifat, tempat dan waktu.

Dalam pasal 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah, hubungan kerja yang ada adalah sebagai pelaksanaan dari perjanjian yang telah dijalin bersama oleh pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan dimana masing-masing pihak memperoleh hak-haknya dan harus menjalankan kewajiban-kewajiban tertentu.

Dalam menciptakan hubungan kerja yang baik antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan, pengusaha/majikan memberikan pengupahan yang layak bagi pekerja/buruh sesuai dengan pekerjaan yang telah dilaksanakannya, dan pengusaha/majikan telah melaksanakan pengupahan secara benar.

Apabila pengusaha belum mampu membayarkan upah terendah melalui ketentuan Upah Minimum Regional (UMP), Upah Minimum Regional Sektoral Propinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK), maka dapat dimintakan penangguhan pelaksanaan upah minimum sesuai dengan persyaratan penangguhan perlindungan upah, mengatur kewajiban pengusaha untuk membayar upah dan pelanggaran serta sanksinya. Ketentuan struktur dan skala upah sesuai SK Menakertrans Nomor Kep.49/IV/2004 Tanggal 08-04-2004.

Upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun agar jangan sampai upah yang diterima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Hak untuk menerima upah timbul pada saat hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.

Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh diskriminasi antara pekerja/buruh laki-laki dan pekerja/buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak, pemerintah menetapkan kebijaksanaan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Upah yang dibayarkan harus dalam bentuk :³

1. uang
2. makanan yang harus dimakan

³ H. Koko Kosidin, *Perjanjian kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, CV. Mandor Maju, Bandung, cet. Kesatu, 1999, hlm. 16.

3. pakaian kerja
4. jumlah tertentu dari hasil perusahaan
5. tanah
6. pekerja/jasa tertentu
7. rumah
8. kendaraan
9. cuti
10. ongkos

Apabila perusahaan/pengusaha membayar diluar dari yang tersebut diatas, dianggap tidak membayar.

Berdasarkan sifat dan hubungan kerja dengan perusahaan, karyawan/pekerja di PTP Nusantara VII Unit Usaha Musi Landas terdiri dari dua kelompok besar, yaitu:⁴

1. Karyawan Tetap, adalah karyawan yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan untuk jangka waktu tidak tertentu dimana pada saat dimulainya hubungan kerja didahului dengan masa percobaan 3 bulan sesuai Pasal 1603 Kitab Undang-undang Hukum Perdata”Si buruh diwajibkan melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya, sekadar tentang sifat serta luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dijelaskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan”.

2. Karyawan Tidak Tetap, adalah karyawan yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan untuk jangka waktu tertentu, dimana pada saat dimulainya hubungan kerja tidak didahului masa percobaan sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per-05/Men/1986 Tanggal 20 April 1986.

Pada pelaksanaan pembayaran upah, pembayaran upah di Perkebunan Unit Usaha Musi Landas PTP Nusantara VII bagi karyawan tetap bulanan dilaksanakan secara bulanan (setiap satu bulan sekali). Pembayaran upah bagi karyawan tetap harian dilaksanakan secara dua mingguan (setiap dua minggu sekali) atau bulanan (setiap satu bulan sekali) dengan ketentuan bekerja selama enam hari terus menerus mendapat tambahan premi mingguan sebesar satu (1) hari upah, sedangkan tiap hari mangkir (tidak bekerja) selain tidak dibayar upahnya untuk hari itu, preminya dipotong $\frac{1}{6}$ x premi mingguannya (1 hari upah).

Dalam masa percobaan menerima upah sebesar 80% dari jumlah upah menurut potongan/pangkat yang akan dipangkunya sebagai karyawan tetap. Pemotongan upah dan penghasilan bulanan lainnya oleh perusahaan untuk pihak ketiga, pelaksanaannya berpedoman pada peraturan pemerintah Nomor 8 Tahun 1981.

Untuk menuju arah perubahan yang layak bagi tenaga kerja diperlukan adanya pengaturan sistem pengupahan dan peningkatan upah secara gradual, serta pengaturan secara komprehensif sehingga diperoleh adanya jaminan kerja

⁴ Wawancara dengan Edison Nainggolan, pada tanggal 13 April 2006 selaku Asisten Sumber Daya Manusia (SDM) di Perkebunan Unit usaha Musi Landas PTP Nusantara VII, Raya Betung-Palembang.

terhadap dasar tenaga kerja. Pemerintah telah melakukan pembatasan upah terendah melalui ketentuan upah minimum. Saat ini upah minimum ditetapkan oleh propinsi masing-masing bahkan ditetapkan juga di tingkat kabupaten/kota. Disini penulis membahas penerapan ketentuan upah terhadap pekerja borong dengan pekarja tetap pada PTP Nusantara VII Unit Usaha Musi Landas.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang, maka didapat permasalahan yang akan dibahas lebih lanjut dalam skripsi ini, permasalahan tersebut adalah :

1. Bagaimanakah Penerapan Ketentuan Upah Pekerja Borongan di PTP Nusantara VII Unit Usaha Musi Landas.
2. Bagaimanakah Penerapan Ketentuan Upah Pekerja Tetap di PTP Nusantara VII Unit Usaha Musi Landas.
3. Bagaimanakah Upah Lembur Pekerja Tetap dan Pekerja Borongan di PTP Nusantara VII Usaha Musi Landas.

C. Ruang Lingkup

Untuk memberikan arah dan pembahasan yang agar lebih terfokus pada ruang lingkup tertentu maka diindahkan pembatasan pada penerapan ketentuan upah pada pekerja borong dengan pekerja tetap di PTP Nusantara VII Unit Usaha Musi Landas.

D. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris, yang menitik beratkan pada Penerapan Ketentuan Upah pekerja Borong dengan pekerja Tetap di PTP Nusantara VII Unit Usaha Musi Landas.

2. Data dan Sumber Data

Penulisan skripsi ini menggunakan data sekunder dan data primer, kedua data tersebut diperoleh melalui :

a. Penulisan Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder melalui buku-buku pedoman, literatur-literatur yang disusun oleh para ahli, dan perundangan yang berlaku.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan dilakukan guna memperoleh data primer, melalui :

- Interview, yaitu mengadakan tanya jawab langsung kepada dua (2) pekerja borong dan pekerja tetap di Perkebunan Unit Usaha Musi Landas dan Kepala Bagian SDM (Sumber Daya Manusia) dan Umum di PTP Nusantara VII Unit Usaha Musi Landas, serta pihak lain yang

berkaitan dengan permasalahan skripsi. Penelitian lapangan ini merupakan penelitian empiris/sosiologis.

3. Sampel Penelitian

Sampel penelitian diambil dari :

- PTP Nusantara VII Unit Usaha Musi Landas yang terletak di Jalan Raya Betung Palembang Km. 20 bagian Sumber Daya Manusia dan Umum.
- Disnaker Palembang Sumatera Selatan yang terletak di Jalan Ade Irma Suryani Nasution No. 1254 Palembang.

Penarikan sampel dilakukan berdasarkan *purposive sampling*, sample ditetapkan sesuai dengan tujuan penelitian yaitu mereka yang mengetahui mengenai penerapan ketentuan upah antara Pekerja/Buruh Perkebunan dengan pihak manajemen PTP Nusantara VII Unit Usaha Musi Landas.

4. Analisis Pengolahan Data

Data-data yang diperoleh dan dihimpun, baik data primer maupun data sekunder kemudian akan dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode pendekatan yuridis normatif. Maksudnya adalah membahas, menguraikan, dan menganalisis ketentuan-ketentuan hukum yang berkaitan dengan penerapan ketentuan upah pada PTP Nusantara VII Unit Usaha Musi Landas. Dari analisis tersebut diharapkan dapat menghasilkan kesimpulan yang deskriptif yang berguna untuk menjawab permasalahan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- F. X. Djumialdji, *Perjanjian Perburuhan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- G. Kartasapoetra, R.G. Kartasapoetra & A.G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Berlandaskan Pancasila*, Bina Akasara, Jakarta, 1988.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1990.
- , *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1999.
- Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, CV. Mandor Maju, Bandung, 1999.
- Leodyd G. Reynold, dipetik dari Imam Soepomo, *Labour Economics and Labour Relation*, Djambatan, Jakarta, TT.
- Lalu Husni, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2002.
- , *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003.
- R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermasa, Jakarta, 1979.
- R. Subekti & Tjitrosuditio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Pradaya Paramita, Jakarta, 1984.
- Wiwoho Soejono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1982.

Dokumentasi & Lainnya :

Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

Undang-undang NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Keputusan Gubernur Tentang Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum
Sektoral Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2006.