

**IMPLEMENTASI PASAL 88
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN
PADA BEBERAPA PERUSAHAAN
DI KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk Menempuh Ujian
Sarjana Hukum**



OLEH :

RISMA LUSIANA PASCA

NIM : 02053100039

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDRALAYA**

2009

844.0107
Pas
i-071393
2009

**IMPLEMENTASI PASAL 88
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN
PADA BEBERAPA PERUSAHAAN
DI KOTA PALEMBANG**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk Menempuh Ujian
Sarjana Hukum**



OLEH :

RISMA LUSIANA PASCA

NIM : 02053100039

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDRALAYA**

2009

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : RISMA LUSIANA PASCA
NIM : 02053100039
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Studi Hukum dan Bisnis
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PASAL 88 UNDANG - UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN PADA BEBERAPA
PERUSAHAAN DI KOTA PALEMBANG

Inderalaya, 13 Juli 2009

Disetujui Oleh :

Pembimbing Utama



H. Zulkarnain Ibrahim, S.H, M.Hum
NIP. 131 639 379

Pembimbing Pembantu



Antonius Suhadi AR, S.H, M.H
NIP. 130 902 33

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM

Tanda Tangan Pengesahan Skripsi

Telah diuji dan lulus pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 19 Agustus 2009

Nama : RISMA LUSIANA PASCA

NIM : 02053100039

Fakultas : Hukum

Program Kekhususan : Studi Hukum dan Bisnis

Tim Penguji :

1. Ketua : Amrullah Arpan, S.H, M.Hum.

2. Sekretaris : Rosmala Polani, S.H, M.Hum.

3. Anggota : Abdullah Tulip, S.H, M.Hum.

4. anggota : H. Zulkarnain Ibrahim, S.H, M.Hum

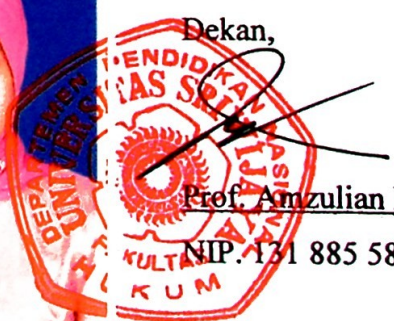
()
()
()
()



Inderalaya, 19 Agustus 2009

Mengetahui,

Dekan,


Prof. Amzulian Rivai, S.H., LL.M., Ph.D.

NIP. 131 885 582

Motto :

"When there is a will there is a way"

"Janganlah engkau berputus asa mankala kecemasan yang menggenggam jiwa menimpa, saat paling dekat dengan jalan keluar adalah ketika telah terbentur dengan putus asa"

(Sayidina Ali bin Abi Thalib)

Terimakasihku kepada :

- *ALLah SWT*
- *Yang terhormat dan tercinta : Bapak dan Mamah*
- *kakak dan adik tersayang : A' iyang dan dani*
- *Para pendidikku*
- *Almamaterku*

Ucapan Terima kasih

Pada kesempatan ini Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. amzulian Rifai, Ph.D selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
2. Ibu Sri Turatmiah, S.H., M.Hum selaku Pembantu Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Arfianna Novera, S.H., M.Hum selaku Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Ahmaturrahman, S.H. selaku Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
5. Bapak H.Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum selaku Pembimbing Utama dalam penulisan skripsi ini. Terima kasih atas waktu, bimbingan dan kesabaran bapak penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Antonius Suhadi AR, S.H., M.H selaku Pembimbing pembantu dalam penulisan skripsi ini. Terima kasih atas waktu dan bimbingannya.
7. Ibu Djasmaniar S.H.,M.Hum selaku Pembimbing Akademik. Terima kasih atas bimbingan dan bantuannya selama ini.
8. Seluruh Dosen pengasuh Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
9. Seluruh staf dan Karyawan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah banyak membantu dalam hal akademik.
10. Kedua Orang Tuaku yang tersayang, terbaik, Drs. Didi Tahyudin, M.pd dan Atikah. Terima Kasih atas kesabaran, pengertian, dorongan dan doa yang sudah diberikan. Semoga ini bisa membuat bangga mama sama bapak.

11. Kedua saudara laki-lakiku yang kusayang, a' iyang dan dani. Buatlah mama dan bapak bangga.
12. Teman-teman seangkatan intan, ivana, dona, ntie, amie, olan, dian, mega, eja (makasih ya ja sudah sangat membantu disaat-saat terakhir), anda, hapid, tiar, ka embo, mamas, dono, wendra, ario, ayep, pasha,
13. Buat si kaki kecil, terima kasih sudah mengajarkan banyak hal susah, senang, kecewa, tapi semuanya indah. Semoga neng balajar dari semua ini.
14. Buat kakak-kakak yang baik, kak Jawo, kak Ucil, kak Aris, mba Santi makasih yah sudah mau dibuat repot sama neng, sudah sangat membantu skripsi neng baik moril maupun berupa antran..hehee..
15. Buat luli, dela, hesti, yuli, woro, terima kasih doannya. Cepet-cepetlah lulus biar bisa kawin cepet.hahaha
16. Buat semuanya yang sudah banyak membantu yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu disini. Terima kasih semoga bantuan kalian menjadi ibadah yang barokah.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan ke Hadirat Allah SWT, Tuhan seru sekalian alam. Tak lupa shalawat dan salam juga kita hanturkan kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW.

Masalah pengupahan merupakan masalah yang sangat penting dalam aspek hukum pengupahan, tidak hanya sebatas teori tapi juga secara praktis yang dalam hal ini perlu sekali untuk dipelajari, karena alasan itulah penulis membuat skripsi yang berjudul “IMPLEMENTASI PASAL 88 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA BEBERAPA PERUSAHAAN DI KOTA PALEMBANG”.

Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk mengikuti ujian Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna sebagaimana seharusnya penulisan ilmiah lainnya, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun agar dapat dipergunakan nantinya.

Penulis berharap agar skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukannya.

Palembang, 13 Juli 2009

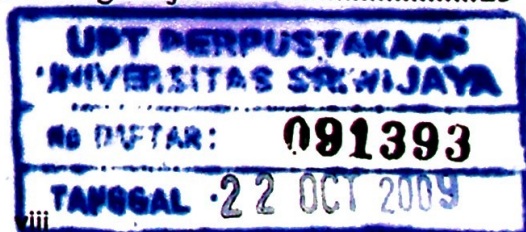
Penulis

Risma Lusiana Pasca

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan.....	13
C. Ruang Lingkup.....	13
D. Tujuan.....	14
E. Manfaat Penelitian.....	14
F. Metode Penelitian.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan.....	18
B. Sumber Hukum Ketenagakerjaan.....	19
C. Para Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan.....	23



D. Hubungan Kerja.....	32
E. Pengertian , Asas, dan Sistem Pemberian Upah.....	45

BAB III PEMBAHASAN

A. Implementasi Pasal 88 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Beberapa Perusahaan Di Kotamadya Palembang.....	58
B. Faktor Penghambat yang Mendukung Implementasi Pasal 88 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT.Ramayana dan PT.Sunan Rubber.....	88

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan.....	92
B. Saran.....	93

DAFTAR PUSTAKA.....	95
---------------------	----

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Manusia sebagai makhluk hidup memiliki banyak kebutuhan untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia mengadakan interaksi dengan manusia lainnya. Interaksi manusia dengan manusia lain biasanya dilakukan dengan berbagai usaha. Bekerja sebagai pekerja adalah salah satu bentuk usaha atau wujud dari interaksi tersebut¹.

Seiring dengan majunya zaman dan lajunya pertumbuhan penduduk di Indonesia, dan perusahaan-perusahaan pun semakin berkembang terutama yang membidangi berbagai sektor industri, maka bekerja sebagai salah satu bentuk usaha/wujud interaksi tersebut mengalami berbagai kendala. Kendala yang paling dasar dan utama adalah mengenai masalah ketenagakerjaan dan lapangan pekerjaan yang dihadapi oleh pemerintah untuk menanggulangi masalah-masalah pengangguran. Karena kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan

¹ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2008, hlm., 2.

sebagai sumber daya manusia yang merupakan sarana yang sangat dominan dalam kehidupan suatu bangsa, karena merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa².

Setiap perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang jasa, dagang maupun manufaktur, membutuhkan suatu sistem perencanaan yang baik. Didalam melaksanakan perencanaan tersebut, perusahaan membutuhkan sistem perencanaan yang baik. Didalam perencanaan tersebut, perusahaan dituntut untuk memiliki suatu sistem pengendalian intern guna meningkatkan mekanisme pengendalian yang efektif dan efisien, sehingga sasaran dan tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Pengendalian intern memegang peranan penting bagi perusahaan dan dapat berjalan efektif jika sistem-sistem yang ada di dalam pengendalian tersebut sudah layak dan tepat. Untuk menunjang terlaksananya sistem pengendalian yang baik, suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang terampil, cakap, terdidik, ulet dan jujur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam pelaksanaannya setiap perusahaan atau badan hukum menciptakan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Salah satu hak pekerja adalah menerima upah atau gaji sesuai dengan sistem pengupahan yang telah disepakati bersama.. Sistem penggajian dan pengupahan adalah sistem yang melibatkan beberapa orang karyawan atau pegawai sebagai tenaga kerja di dalam suatu perusahaan. Sistem

²Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian*, PT.Raja Persada, Jakarta: 1999, hlm ., 1.

penggajian dan pengupahan merupakan hal yang sangat penting, mengingat bahwa menjaga tingkat gaji dan upah yang bersaing akan mempermudah upaya untuk mendapatkan dan mempertahankan personil yang bermutu. Manusia sebagai tenaga kerja akan setia bekerja di perusahaan, jika perusahaan menjamin untuk memberikan imbalan yang layak secara kemanusiaan dan sesuai dengan sumbangan jasa yang diberikan tenaga kerja³.

Tanpa adanya tenaga kerja, tidak akan mungkin perusahaan itu akan jalan dengan baik dan akan berpartisipasi dalam pembangunan. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaannya. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja (buruh) agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kesetabilan perusahaan.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia,

³Kutipan Laporan Akhir Politeknik Negeri Sriwijaya, *Analisis Terhadap System Pengendalian Intern Atas Penggajian dan Pengupahan P.T Darma Lautan Cabang Palembang*, Pustaka.Polisriwijaya.ac.id diakses tanggal 4 april 2009.

perlindungan fisik dan teknis serta sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

Dalam hubungan antar pekerja (buruh) dan majikan (perusahaan), secara yuridis buruh adalah bebas, karena prinsip Negara kita tidak seorang pun boleh diperbudak, maupun diperhamba, tetapi secara sosiologi buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia⁴.

Akibatnya tenaga buruh seringkali diperas oleh majikan dengan upah yang relative kecil. Oleh karena itulah pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah (buruh) dari kekuasaan majikan guna menempatkannya pada kedudukan yang sesuai dengan harkat martabat manusia.

Pendapatan yang dihasilkan para tenaga kerja dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan kerja, dan bertitik tolak pada hubungan formal ini haruslah tidak dilupakan bahwa seorang pekerja adalah seorang manusia dan dilihat segi kemanusiaan sudah sewajarnya ia mendapatkan penghargaan yang layak, dalam arti

⁴ Ibid., hlm., 4.

yang serba sederhana, hal ini sebagaimana dengan pendapat yang dikeluarkan oleh Imam Sopomo.

Bagi buruh yang penting riil yaitu banyak tidaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang untuk kehidupannya bersama dengan keluarganya⁵.

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh 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 antar pengusaha dengan pekerja/buruh termasuk tunjangan, baik untuk sendiri maupun keluarga (Pasal 1a Peraturan Pemerintah No.8 tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah)

Upah yang diterima pekerja/buruh sangatlah berarti sekali bagi kelangsungan hidup mereka dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari, karena dengan penerimaan upah seseorang dapat mewujudkan impian cita-citanya dan sekaligus juga dalam rangka meningkatkan taraf hidup yang layak bagi kemanusiaan⁶.

Upah merupakan unsur yang sangat penting dalam syarat hubungan antara pekerja dengan pihak pemberi kerja (pengusaha/majikan). Bagi pekerja, upah selain

⁵ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1990, hlm., 131.

⁶ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jogjakarta: Pustaka Yustisia, 2008, Hlm., 73.

merupakan motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas, juga merupakan pendapatan/penghasilan dalam memenuhi kebutuhan hidup bagi diri pekerja dan keluarganya. Bahkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) dinyatakan bahwa “setiap warga Negara berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua⁷.

Penerapan sistem penggajian dan pengupahan yang baik dapat menciptakan tercapainya kesepakatan kerja dalam suatu perusahaan. Untuk mengetahui apakah sistem tersebut sudah dilaksanakan dengan baik, maka sistem tersebut perlu diuji dan diperiksa. Pemeriksaan ini dilakukan terutama dalam pembayaran upah dan realisasi upah yang sesungguhnya. Untuk menghindari kerugian yang disebabkan oleh sistem penggajian dan pengupahan tersebut, perusahaan memerlukan sistem pengendalian intern yang baik, untuk mencapai tujuan perusahaan yang untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

⁷ Penjelasan Pasal 88 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Sistem pengupahan juga harus disesuaikan dengan upah minimum regional suatu daerah. Upah minimum regional adalah standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk membarikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak sesuai dengan daerahnya masing-masing. Oleh karena itu, upah minimum pekerja pada setiap daerah (provinsi) atau kabupaten/kota belum tentu sama. Hal ini sangat dipengaruhi oleh kelayakan standar hidup di daerah masing-masing. Semakin tinggi kelayakan standar hidup suatu daerah, semakin tinggi upah minimum regionalnya. Upah minimum ini ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan atau Bupati/Walikota. Berkenaan dengan pengupahan, para pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan Gubernur. Bagi pengusaha yang tidak bisa membayar upah minimum dapat melakukan penangguhan pembayaran. Artinya, perusahaan bisa membayarkannya jika keadaan keuangan telah memenuhi. Selain pengupahan yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, ada lagi bentuk pengupahan berdasarkan pada kesepakatan kedua belah pihak (pekerja dan pemberi kerja). Akan tetapi, pengupahan berdasarkan kesepakatan ini tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang yang berlaku, apabila dalam kesepakatan itu terjadi pengupahan yang lebih rendah dari peraturan perundangan yang berlaku, maka

kesepakatan itu batal demi hukum, dan pengusaha yang bersangkutan wajib membayar upah sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku⁸.

Saat ini Upah Minimum Regional (UMR) juga dikenal dengan istilah upah minimum provinsi (UMP) karena ruang cakupannya biasanya hanya meliputi suatu provinsi. Menurut Badan Statistik Nasional Upah minimum Regional untuk wilayah Sumatra Selatan khususnya Palembang untuk tahun 2009 adalah Rp.836.000/bulan.

Pengusaha dalam hal ini pemilik perusahaan harus memperkerjakan buruh/pekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan Upah lembur merupakan upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja karena pekerja telah melakukan pekerjaan lebih dari 7 (tujuh) jam dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu terhadap pekerja yang dilakukan dalam 6 hari kerja pada setiap minggu. Pekerjaan yang melakukan lebih dari 8 jam dalam sehari atau 40 jam dalam seminggu mendapatkan upah lembur⁹. Cara memperhitungkan upah lembur telah ditetapkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.kep-71/MEN/1984 tentang dasar perhitungan upah lembur. Menurut ketentuan pasal 6 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 tahun 2004 bahwa Untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan.

⁸Kutipan wikipedia bahasa indonesia, ensiklopedia bebas, *Upah Minimum Regional*, www.Wikipedia.org.id diakses 25 maret 2009



“Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”, prinsip ini dikenal dengan asas “no work no pay”, asas ini tidak berlaku mutlak, artinya dapat dikesampingkan hal-hal tertentu meskipun tidak dapat melakukan pekerjaan tetapi berdasarkan peraturan hal tersebut dapat disimpangkan karena pengecualian, pengecualian tersebut adalah :

a. Jika buruh sakit, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan

ketentuan sebagai berikut :

1. untuk 3 bulan pertama, dibayar 100% dari upah
2. untuk 3 bulan kedua, dibayar 75% dari upah
3. untuk 3 bulan ketiga, dibayar 50% dari upah
4. untuk 3 bulan keempat, dibayar 25% dari upah

b. Jika buruh tidak masuk kerja karena hal-hal sebagaimana dimaksud

dibawah ini, dengan ketentuan sebagai berikut

1. Buruh sendiri kawin, dibayar selama 2 hari
2. Menyunatkan anaknya, dibayar selama 1 hari
3. Membaptiskan anaknya, dibayar selama 1 hari

4. Mengawinkan anaknya, dibayar selama 2 hari
 5. Anggota keluarganya meninggal dunia yaitu suami/istri, orang tua/mertua atau anak, dibayar selama 1 hari.
- c. 1. Pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara.
2. Pekerja atau buruh melakukan tugas serikat pekerja atas persetujuan perusahaan.
3. Pekerja atau buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
4. Pekerja atau buruh melaksanakan hak istirahat.
5. Pekerja atau buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya (Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah).

Untuk menuju kearah sistem pembayaran upah yang bersih, maka upah harus berupa uang, prinsip tersebut bahwa buruh akan tetap menggunakan upahnya secara

bebas sesuai dengan keinginan dan kebutuhannya. Penerapan prinsip tersebut sekali-kali tidak mengurangi kemungkinan untuk memberikan sebagian upahnya dalam bentuk lain. Bentuk lain adalah hasil produksi barang atau barang yang mempunyai nilai ekonomi bagi buruh.

Denda dapat dikenakan pada perusahaan apabila perusahaan tersebut tidak dapat membayarkan upah buruh atau pekerjanya tepat waktu. Namun, denda juga dapat diberikan kepada pekerja apabila pekerja melakukan pelanggaran yang disengaja atau karena kelalaiannya. Selain denda, ada pula potongan, potongan dikenakan pada pekerja hal ini dilakukan karena pekerja atau buruh mempunyai hutang terhadap perusahaannya atau potongan dilakukan untuk membayar iuran organisasi serikat pekerja atau hal lain dapat dilakukan apabila ada surat kuasa dari pekerja/buruh. Tetapi apabila potongan yang merupakan suatu kewajiban yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yaitu mengenai kepesertaan Jamsostek atau pajak penghasilan maka potongan tersebut tidak perlu adanya pembuatan surat kuasa dari pekerja/buruh⁹.

Adapun aturan yang mengatur mengenai pengupahan terdapat pada pasal 88 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu :

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan

⁹Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yudistisia: Jogjakarta, 2008, hlm., 84.

(2) yang layak bagi kemanusiaan

(3) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh

(4) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) 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.

(5) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan uraian diatas, penulis bermaksud meneliti masalah tersebut pada beberapa perusahaan dikotamadya Palembang yang dijadikan suatu bahan kajian yang berbentuk skripsi berjudul “Implementasi Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Beberapa Perusahaan di Kota Palembang ”

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, permasalahan pokok yang akan diteliti dan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah Implementasi Pasal 88 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Sistem pengupahan di PT. Ramayana dan PT. Sunan Ruber?
2. Apakah terdapat faktor penghambat di Implementasi Pasal 88 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pada P.T Ramayan dan P.T Sunan Ruber?

C.Ruang Lingkup

Mengingat luasnya materi hukum ketenagkerjaan, maka perlu adanya pembatasan ruang lingkup pembahasan agar analisisnya lebih terarah sehingga akan diperoleh ketajaman analisis.

Oleh karena itu, sesuai dengan perumusan masalah diatas, penulis lebih meneliti tentang penerapan yang diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang No..13 tahun 2003 yang dilaksanakan di Pusat Perbelanjaan Ramayana dan PT. Suann Ruber Di yang berada di kota Palembang.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui sejauh mana Penerapan Pasal 88 Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Beberapa Perusahaan di Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat faktor penghambat di dalam implementasi pasal 88 undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada beberapa perusahaan yang ada di kota Palembang.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan dapat diambil manfaatnya bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan hukum ketenagakerjaan pada khususnya

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, kalangan praktisi ketenagakerjaan termasuk masyarakat sebagai buruh yang perlu dilindungi haknya dalam memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara yang dapat ditempuh penulis dalam memecahkan suatu persoalan yang menjadi objek penelitian. Untuk membahas permasalahan tersebut maka digunakan metode penelitian sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris. Yang menyangkut pelaksanaan Pasal 88 Undang-Undang No.13 tahun 2003

2. Sumber Data

Secara umum, sumber data dalam penelitian ini dibedakan antara data yang diperoleh langsung dari masyarakat (data primer) dan data yang diperoleh dari bahan pustakanya (data sekunder)

- Data Primer yaitu suatu cara penelitian dan pengumpulan data dengan jalan mengadakan wawancara langsung dan tanya jawab secara mendalam maupun tidak langsung dengan pihak-pihak terkait (Field Research) di P.T Ramayan dan P.T Sunan Ruber.

- Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan/dokumentasi yang berupa peraturan perundang-undangan, buku-buku dan bahan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan permasalahan diatas (Library Research) yaitu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta pendapat para ahli hukum, khususnya dibidang hukum perburuhan dan pengetahuan lainnya yang relevan dengan pokok permasalahan.

4. Lokasi Penelitian

Dalam hal menunjang penelitian ini, maka penulis mengambil lokasi penelitian di Pusat Perbelanjaan Ramayana Palembang dan PT. Sunan Ruber. Penelitian ini dilakukan di Palembang, dikarenakan kedua perusahaan ini cukup mewakili untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

5. Analisis Data

Terhadap data yang diperoleh, akan dilakukan analisis data secara sistematis kualitatif, sehingga dapat ditarik kesimpulan. Data primer dideskripsikan/diuraikan dengan mengacu pada peraturan di bidang kajian ini.

Dari analisis yang sedemikian ini diharapkan dapat ditarik kesimpulan mengenai pelaksanaan pengupahan yang layak bagi kemanusiaan sehingga mendapatkan gambaran yang jelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan*, PT.Citra Aditya, Bandung, 2006.
- F.X Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- F.X Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian*, P.T Raja Persada, Jakarta, 1999.
- G. Karta Sapetra dan RG. Widianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*,
Penerbit Armico, Bandung, cet 1, 1982.
- Halili Toha dan Hail Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Bina
Aksara, Jakarta, 1999.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djembatan Jakarta,
1990.
- Lalu husni, *Pengantar Hukum ketenagakerjaan*, PT.Raja garfindo Persada, Jakarta,
Ed. Revisi. 2007.
- Nur Kholis, *Wajah Bantuan Hukum di Sumatera Selatan*, *Lembaga bantuan
Hukum Palembang Cetakan Peflama, Oktober, 2005*
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Jogjakarta,
2008.
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT.Raja Grafindo Persada,
2008

Laporan Akhir Politeknik Negeri Sriwijaya, *Analisis Terhadap System Pengendalian Intern Atas Penggajian dan Pengupahan P.T Darma Lautan Cabang Palembang*, Pustaka.Polisriwijaya.ac.id.

wikipedia bahasa indonesia, ensiklopedia bebas, *Upah Minimum Regional*, www.Wikipedia.org.id