



**KEPASTIAN HUKUM GAJI BURUH DITINJAU DARI HUKUM
KETENAGAKERJAAN DI PT. GRUTI LESTARI PRATAMA
KECAMATAN SINUNUKAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Dalam Bidang Hukum Ekonomi Syariah*

Oleh

LIS DWILARASATI
NIM. 1910200042

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDEMPURAN**

2024



**KEPASTIAN HUKUM GAJI BURUH DITINJAU DARI
HUKUM KETENAGAKERJAAN DI PT. GRUTI LESTARI
PRATAMA KECAMATAN SINUNUKAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Dalam Bidang Hukum Ekonomi Syariah*

Oleh

**LIS DWI LARASATI
NIM. 1910200042**

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2024



**KEPASTIAN HUKUM GAJI BURUH DITINJAU DARI HUKUM
KETENAGAKERJAAN DI PT. GRUTI LESTARI PRATAMA
KECAMATAN SINUNUKAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Dalam Bidang Hukum Ekonomi Syariah*

Oleh

LIS DWI LARASATI
NIM. 1910200042

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

Pembimbing I

Dr. Muhammad Arsad Nasution, M.Ag
NIP. 19680202 200003 1 005

Pembimbing II

Nurhotia Harahap, M. H
NIP. 19900315 201903 2 007

**FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2024**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km.4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022
Website : fasih.uinsyahad.ac.id

Hal: Skripsi
a.n. Lis Dwi Larasati

Padangsidempuan, 12 Januari 2024
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum
Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan
Ahmad Addary
Di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. Lis Dwi Larasati yang berjudul "Kepastian Hukum Gaji Buruh Ditinjau Dari Hukum ketenagakerjaan(Studi Kasus PT.Gruti Lestari Pratama)". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar sarjana Hukum (S.H) dalam bidang Ilmu Hukum Ekonomi Syariah pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara/i tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggung jawabkan skripsinya ini.

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Dr.Muhamad Arsad Nasution,M.Ag.
NIP.1973031 1200112 1 004

PEMBIMBING II

Nurhotia Harahap,M.H
NIP. 199003 15 2019032 007

PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis Saya, skripsi dengan judul "Kepastian Hukum Gaji Buruh Di Tinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di PT.Gruti Lestari Pratama Kecamatan Sinunukan)" adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan Saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan naskah Saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, Saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah Saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 14 Januari 2024



Lis Dwi Larasati
NIM. 1910200042

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

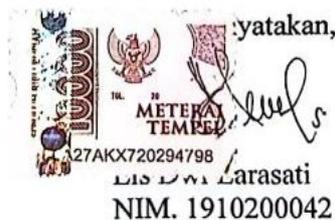
Nama : Lis Dwi Larasati
Nim : 1910200042
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (Non Exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul "*Kepastian Hukum Gaji Buruh Di Tinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan Di PT. Gruti Lestari Pratama (Studi Kasus Di Pt Gruti Lestari Pratama Kecamatan Sinunukan)*". Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/ memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidempuan

Pada tanggal Januari 2024

.....yatakan,

LIS DWI Larasati
NIM. 1910200042



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIKINDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km.4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022
Website : fasih.uinsyahada.ac.id

DEWAN PENGUJI

SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : Lis Dwi Larasati
Nim : 1910200042
Judul Skripsi : Kepastian Hukum Gaji Buruh Di Tinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan Di PT Gurti Lestari Pratama Kecamatan Sinunukan

Ketua

Dr. Muhammad Arsad Nasution, M.Ag
NIP.19730311 200112 1 004

Sekretaris

Nurhotia Harahap, M.H
NIP. 19900313 201903 2 007

Anggota

Dr. Muhammad Arsad Nasution, M.Ag
NIP. 19730311 200112 1 004

Nurhotia Harahap, M.H
NIP. 19900313 201903 2 007

Uswatun Hasanah, M.Ag
NIP. 199312092020122021

Ahmad Soleh Hasibuan, M.H
NIP. 19930411 202012 1 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah:

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Jumat/ 19 Januari 2024
Pukul : 09.00 WIB s/d selesai.
Hasil /Nilai : 79,9
Indeks Prestasi kumulatif (IPK) : 3,45
Predikat : Sangat Memuaskan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km.4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022
Website : fasih.uinsyahada.ac.id

PENGESAHAN

Nomor: 136/Un. 28/D/PP.00.9/03/2024

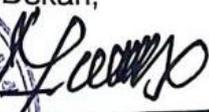
Judul Skripsi : Kepastian Hukum Gaji Buruh Di Tinjau Dari Hukum ketenagakerjaan
Di PT Gruti Lestari Pratama (Studi Kasus Di PT Gruti Lestari Pratama
Kecamatan Sinunukan)

NAMA : Lis Dwi Larasati
NIM : 1910200042

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
Dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Hukum (SH.)

Padangsidimpuan, 07 Maret 2024
Dekan,




Prof. Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag.
NIP. 19731128 200112 1 001

ABSTRAK

Nama : Lis Dwi Larasati
Nim : 1910200042
Judul : Kepastian Hukum Gaji Buruh di Tinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan Di PT Gruti Pratama

Dalam pembagian upah di PT. Gruti Lestari Pratama pada bagian pembagian gaji apakah sudah memenuhi Undang-Undang Nomormor 13 Tahun 2003 tentang Upah Bagi Buruh, yang dimana adanya pemotongan gaji buruh yang tidak jelas secara transparansi yang diterima oleh staf gaji buruh satu bulan tanpa ada penjelasan, tidak hanya itu pembagian gaji yang tidak sesuai tanggal perjanjian, kemudian juga tidak adanya perlindungan upah bagi ketenagakerjaan yang tidak memiliki surat perjanjian sesuai dengan UU ketenagakerjaan sehingga kadangkala tidak adanya kejelasan status hukum bagi pekerja yang tidak memiliki surat kontrak kerja.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Gruti Lestari. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan atau yang bersifat kualitatif.. Sumber data primer merupakan data yang di dapat secara langsung dari subjek penelitian. Data sekunder merupakan sumber data yang mendukung sumber data primer atau data pelengkap, sumber data sekunder yaitu berupa keterangan yang diperoleh dari dokumen-dokumen, buku-buku, penelitian terdahulu. teknik pengumpulan data yaitu Wawancara, Dokumentasi. Metode pengolahan data harus sesuai dengan keabsahan data. Editing/ edit, Verifikasi Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja.

Dalam pemberian upah ini juga hak hak yang dapat diterima oleh pekerja yang sudah bekerja di 1 tahun di dalam suatu PT. Gruti Lestari Pratama dengan seorang pekerja yang bekerja di bawah 1 tahun juga memiliki hak dalam perolehan upah yang berbeda. Bagi Pekerja yang bekerja disuatu PT. Gruti Lestari Pratama di bawah 1 tahun dia lamanya bekerja itu mendapatkan upah sesuai dengan ketentuan Upah Minimum yang ada sesuai dengan upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Bahwa pemberian gaji yang dibawah upah minimum kota dan kurangnya perihal dasar bagi karyawan, kepastian hukum gaji buruh bagi katyawan di Pt. Gruti Lestari berdasarkan hukum ketenagakerjaan masihlah sangat kurang, mengingat pemenuhan upah minimum dan hak cuti ialah hak libur yang merupakan hak yang wajib diberikan oleh pemberi kerja.

Kata Kunci: Kepastian Hukum, Gaji Buruh, Ketenagakerjaa

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh Alhamdulillah,

Puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan waktu dan kesehatan dan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan menuangkannya dalam skripsi ini. Sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad Saw yang telah menuntun Umatnya kejalan yang benar. Skripsi ini berjudul **“Kepastian Hukum Gaji Buruh Di Tinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan Di PT Gruti Lestari Pratama (Studi Kasus Di PT Gruti Lestari Pratama Kecamatan Sinunukan)”** . Ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat gelar Sarjana Hukum (S.H) pada program studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum (UIN SYAHADA) Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Ad-Dary Padangsidimpuan. Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kata sempurna, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti berterimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Ad-Dary Padangsidimpuan, Bapak Dr. Erawadi, M.Ag selaku Wakil Rektor I bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A selaku Wakil Rektor II Bidang administrasi umum dan perencanaan keuangan, dan

Dr. Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan kerjasama beserta seluruh civitas akademika Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasa Ahmad Ad-Dary Padangsidimpuan yang telah memberikan dukungan kepada penulis selama dalam proses perkuliahan.

2. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Ad-Dary Padangsidimpuan, Bapak Ahmatnizar, M.Ag selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik, Ibu Asnah, M.A selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan, dan bapak Dr. H.
3. Bapak Dr. Muhammad Arsad Nasution, M.Ag selaku Pembimbing I dan Ibu Nurhotia Harahap, M.H selaku Pembimbing II telah menyempatkan waktunya untuk menelaah dari Bab per Bab dalam pembuatan skripsi ini serta membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Nurhotia Harahap, M.H selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah di Fakultas Sayariah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Ad-Dary Padangsidimpuan, Ibu Neila Hifzhi, S.H.,M.H selaku Sekretaris Program Studi Hukum Ekonomi Syariah di Fakultas Sayariah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Ad-Dary Padangsidimpuan
5. Bapak Adi Syahputra Sirait, M.H.I selaku Dosen Penasihat Akademik dan Seluruh Bapak/Ibu Dosen di lingkungan Fakultas Sayariah dan Ilmu Hukum

Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Ad-Dary
Padangsidempuan

6. Bapak kepala perpustakaan dan seluruh pegawai perpustakaan Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Ad-Dary Padangsidempuan yang telah membantu penulisan dalam menyediakan buku-buku yang berkaitan dengan pembahasan penelitian ini.
7. Teristimewa kepada Ayahanda tercinta Sobirin dan Ibunda tersayang Kasmini yang telah menyayangi dan mengasihi sejak kecil, senantiasa memberikan do'a disetiap waktu, selalu menyemangati penulis disaat jatuh, memberikan nasehat, motivasi yang baik dan moral maupun materil dalam setiap langkah hidup penulis.
8. Ruli Nur Afisah S.farm selaku kaka Kandung yang memberikan support disetiap proses pendidikan penulis, Maisa Tri Sholeha, Jeni Catur Widia Ningsih dan Rahmad Raffi Prakoso selaku Adik yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada teman-teman seperjuanganku di kelas Hukum Ekonomi Syariah 2, dan juga teman-temanku di kelas Hukum Ekonomi Syariah 1 yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu, Terimakasih saya ucapkan atas dukungan, motivasi, serta saran yang kalian berikan kepada saya selaku penulis.
10. Terkhusus sahabat-sahabatku Rusdia Marito Hasibuan ,Wina Febrianti, dan Puspa Riani Harahap terimakasih telah menemani dan memberikan dukungan selama ini.

11. Terimakasih kepada diri saya sendiri yang telah memulai dengan diri sendiri, dan mampu melakukan apapun dengan sendiri.
12. Terimakasih atas bantuan dan kerjasama semua pihak yang telah membantu dan menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Disini penulis mengucapkan rasa syukur kepada Allah Swt, karena atas karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan penulis. Aamiin ya Robbalalamin.

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada diri penulis. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya kepada Allah penulis berserah diri atas segala usaha dan do'a dalam penyusunan skripsi ini. Semoga tulisan ini memberikan manfaat bagi kita semua.

Padangsidempuan, 2024

Penulis

LIS DWI LARASATI
NIM: 1910200042

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem Konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian di lambangka ndengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	H	Kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdanya
ص	šad	š	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ž	ž	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘.	Komaterbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..'	Apostrof

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monofthong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

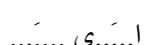
- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	Fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	Dommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan taraharkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	<i>Fathah</i> dan ya	Ai	a dan i
	<i>Fathah</i> dan wau	Au	a dan u

- c. *Maddah* adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	<i>Fathah</i> dan alif atau ya	<u>a</u>	a dan garis atas
	<i>Kasrah</i> dan ya	<u>i</u>	I dan garis di bawah

..... [ُ]	<i>Dommah</i> dan wau	<u>u</u>	u dan garis di atas
--------------------	-----------------------	----------	---------------------

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

- a. Ta marbutah hidup, yaitu Ta Marbutah yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *dommah*, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta Marbutah mati, yaitu Ta Marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya tamar butah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:ﻝ. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya,

yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun *huruf*, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut biasa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka

yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber : Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab Latin, Cetakan Kelima*, Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama, 2003.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL/SAMPUL	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI	vi
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Masalah.....	7
C. Batasan Istilah	7
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Kegunaan Penelitian.....	10
G. Penelitian Terdahulu	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Gaji.....	14
B. Macam-macam Gaji	14
C. Buruh.....	16
D. Kepastian Hukum.....	18
E. Hukum Ketenagakerjaan.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi Dan Waktu Penelitian	30
B. Jenis Penelitian	30
C. Jenis Data Penelitian	30
D. TeknikPengumpulan Data	31
E. TeknikPengolahan Data	32
F. Analisis Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Temuan Umum Hasil Penelitian	35
B. Temuan Khusus Hasil Penelitian	43
1. Kepastian Hukum Gaji Buruh Di PT. Gruti Lestari Pratama	43
2. Kepastian Hukum Gaji Buruh Di PT. Gruti Lestari Pratama Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan.....	55
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	69

B. Saran.....69

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah dalam upaya mengatasi krisis ekonomi global bersama dengan masyarakat, terutama para pelaku usaha, salah satu alasan pokok untuk menstabilkan perekonomian dan menjaga keseimbangan moneter serta menghindari kebangkrutan sebagian besar perusahaan yang berdampak terhadap sebagian besar nasib para pekerja pabrik dan berujung pada pemutusan hubungan kerja. Sarana yang cukup efektif dalam upaya menjaga kesinambungan antara pelaku usaha dan pekerja dalam hubungan kerja, yakni eksistensi hukum ketenagakerjaan yang mengatur berbagai hak, kewajiban serta tanggungjawab para pihak.¹

Selain sarana tersebut, perjanjian kerja bersama (PKB), Pemerintah selaku pembina, pengawas, dan penindakan hukum melaksanakan aturan hukum dengan hati-hati mengingat posisi pengusaha dan pekerja merupakan aset potensial bagi negara, sekaligus subyek pembangunan nasional yang berkedudukan sama dihadapan hukum. Aturan hukum sebagai pedoman tingkah laku wajib dipatuhi para pihak dan dengan penuh rasa tanggung-jawab. Kepatuhan bukan merupakan paksaan, melainkan budaya taat terhadap ketentuan hukum.

¹ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambata, 1983) hal, 45.

Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Hukum ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan harus berdasarkan pada dua aspek, Pertama, hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan (heterotom) dan hukum yang bersifat otonom. Ranah hukum ini harus dapat mencerminkan produk hukum yang sesuai cita-cita keadilan dan kebenaran, berkepastian, dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak dalam proses produksi.²

Hukum ketenagakerjaan tidak semata mementingkan pelaku usaha, melainkan memperhatikan dan memberi perlindungan kepada pekerja yang secara sosial mempunyai kedudukan sangat lemah, jika dibandingkan dengan posisi pengusaha yang cukup mapan. Hukum memberi manfaat terhadap prinsip perbedaan sosial serta tingkat ekonomi bagi pekerja yang kurang beruntung, antara lain seperti tingkat kesejahteraan, standar pengupahan serta syarat kerja, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan selaras dengan makna keadilan menurut ketentuan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, bahwa : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

² Soedarjo, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008) hal, 23.

Demikian pula ketentuan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, bahwa : “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” ; Kedua, hukum Normatif pada tingkat implementasi memberikan kontribusi dalam bentuk pengawasan melalui aparat penegak hukum dan melaksanakan penindakan terhadap pihak-pihak yang tidak mematuhi ketentuan hukum.

Dalam kompilasi hukum ekonomi syariah sudah dijelaskan bahwa dalam pembayaran gaji pekerja biasa mendapatkan gaji apabila dia sudah selesai dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan, dalam hukum ekonomi syariah dalam konsep yang sempit gaji/upah dalam termologi hukum ekonomi syariah penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan islam terhadap hak ketenagakerjaan dalam menerima upah terwujud, upah yang diberikan kepada seseorang harus sebanding dengan kegiatan kegiatan yang telah dikeluarkan.

Di dalam Al Qur’an sudah dijelaskan tentang gaji yakni pada suroh at-Thalaq ayat 6.³

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

Artinya

:”Jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya.”³

³ Al Quran dan terjemah Suroh At-thalaq ayat:6

Seharusnya juga wajar sesuai dengan hadis nabi Muhammad saw :

ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ
حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

Artinya :

“Ada tiga jenis orang yang aku berperang melawan mereka pada hari qiyamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang berjualan orang merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya.” (HR. Al-Bukhari Nomor. 2109)

Tentu hal ini sangat dianjurkan kepada kaum muslimin untuk menyegerakan membayar upah bagi para pekerja, karena kita tidak tahu bagaimana keadaan daripada si buruh. Syarat syarat upah ialah harus saling rela, besaran upah merupakan kesepakatan kedua belah pihak, dilarang tindakan eksploirasi, upah juga harus dari suatu perbuatan yang jelas.

Hukum dasar memberikan kedudukan kepada seseorang pada derajat yang sama satu terhadap lainnya. Hal ini berlaku pula bagi pekerja yang bekerja pada pengusaha, baik lingkungan swasta (murni), badan usaha milik negara maupun karyawan negara dan sektor lainnya. Hal ini tersurat dalam ketentuan Pasal 53 yakni yang terlambat membayar dan \ atau tidak

membayar upah sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (4) dikenai denda, dengan ketentuan:⁴

- a) Mulai dari ke 4 sampai hari ke 8 terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan.
- b) Sesudah hari ke 8 apabila upah masih belum dibayar dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan satu bulan tidak boleh melebihi 50% dari upah yang seharusnya dibayarkan
- c) Sesudah sebulan apabila upah masih belum dibayar ,dikenakan denda keterlambatan yang dimana di maksud dalam huruf a dan huruf b di tambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah

Setiap pekerja/buruh harus memiliki kontrak yang baik dan jelas antara perusahaan instansi, sehingga adanya pemahaman bagi pekerja/buruh tentang apa saja yang menjadi hak-hak dan kewajiban seorang pekerja/buruh, tidak hanya itu juga kontrak kerja berguna sebagai bukti berapa upah yang harus diterima dari sebuah perusahaan maupun instansi agar tidak terjadi kewenangan tersendiri. Kontrak bisa dilakukan secara lisan maupun tulisan namun dalam hal ini terdapat beberapa pekerja yang tidak memiliki kontrak kerja dengan perusahaan sehingga banyak dari pekerja yang tidak mengetahui secara pasti.

⁴ Ahmad Mustag, *Etika Daalam Bisnis Islam*, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2003) hal, 89.

Seperti yang diketahui perjanjian biasa dilakukan dengan dua cara yaitu lisan dan tulisan, namun Di PT. Gruti Lestari terdapat beberapa buruh yang tidak memiliki kontrak kerja sehingga mereka tidak memiliki kekuatan hukum yang pasti di mata hukum, Bilamana terjadi sesuatu sengketa maka pihak pekerja/buruh tidak memiliki bukti untuk di bawa ke persidangan.⁵

Dalam pembagian upah Di PT. Gruti Lestari Pratama pada bagian pembagian gaji apakah sudah memenuhi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Upah Bagi Buruh, yang dimana adanya pemotongan gaji buruh yang tidak jelas secara transparansi berapa potongan yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan terhadap Bpjs Ketenagakerjaan, tidak hanya itu pembagian gaji yang tidak tetap kadangkala karyawan menerima gaji tanggal 10 kadangkala gaji dikeluarkan di bulan berikutnya awal tanggal yang diterima oleh staf gaji buruh satu bulan tanpa ada penjelasan, tidak hanya itu pembagian gaji yang tidak sesuai tanggal perjanjian, kemudian juga tidak adanya perlindungan upah bagi ketenagakerjaan yang tidak memiliki surat perjanjian sesuai dengan UU ketenagakerjaan sehingga kadangkala tidakadanya kejelasan status hukum bagi pekerja yang tidak memiliki surat kontrak kerja.⁶

Dilihat dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Kepastian Hukum Gaji Buruh Ditinjau**

⁵ Wawancara dengan pekerja buruh di PT. Gruti Lestari Pratama, Pada Tanggal 15 Desember 2022.

⁶ Soedarjo, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisa, 2008) hal, 12.

Dari Hukum Ketenagakerjaan Di PT. Gruti Lestari Pratama (Studi Kasus Di PT. Gruti Lestari Pratama, Kecamatan Sinunukan)”

B. Fokus Masalah

Penelitian ini membatasi ruang lingkup masalah yang akan diteliti agar lebih terarah dan berfokus pada permasalahan yang akan dikaji. Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi atas beberapa masalah sebagai berikut Bagaimana Kepastian Hukum Gaji Buruh Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan Di PT. Gruti Lestari Pertama (Studi Kasus Di PT. Gruti Lestari Pertama, Kecamatan Sinunukan)”

C. Batasan Istilah

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dan untuk mempermudah pemahaman terhadap ruang lingkup yang hendak dibahas serta mengartikan judul dalam penelitian ini maka penulis memberikan batasan yaitu sebagai berikut:

1. Gaji (sallary) adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya. Gaji sering juga disebut sebagai upah, di mana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai. Dalam hal ini perbedaan gaji dan upah

terletak pada kuatnya ikatan kerja dan jangka waktu penerimaannya saja.⁷

2. Istilah buruh di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah atau sama dengan pekerja. Mengenai buruh itu di dalam KBBI lebih lanjut dibedakan adanya tiga klasifikasi buruh, yaitu pertama buruh kasar yang berarti buruh yang menggunakan tenaga fisiknya karena tidak mempunyai keahlian di bidang tertentu.⁸
3. Kepastian hukum merupakan pelaksanaan hukum sesuai dengan bunyinya sehingga masyarakat dapat memastikan bahwa hukum dilaksanakan. Dalam memahami nilai kepastian hukum yang harus diperhatikan adalah bahwa nilai itu mempunyai relasi yang erat dengan instrumen hukum yang positif dan peranan negara dalam mengaktualisasikannya pada hukum positif.⁹
4. Hukum Ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah atau pimpinan orang lain atau mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut¹⁰

⁷ MoeherioNomor, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, (jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2014), h. 252

⁸ KBBI

⁹ <https://.layanan.hukum.uns.ac.id>. Diakses pada tanggal 18 deseber 2022 pukul 19:32 wib.

¹⁰ R. Joni Bambang s, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, penerbit Pustaka Setia, Bandung, hlm 46.

5. PT. Gruti Lestari Pratama Merupakan perusahaan terbatas yang mengelola dalam bagian perkebunan kelapa sawit pada bagian hilir khususnya pabrik pengolahan kelapa sawit. Tandan Buah segar (TBS) diolah menjadi Crude Palm Oil (CPO), PT. ini dibangun pada tahun 2013 dan baru beroperasi pada tahun 2015. Dalam perusahaan ini banyak memperkerjakan buruh dan karyawan, Perusahaan memiliki lahan Hak Guna Usaha (HGU) di Mandailing Natal, Provinsi Sumatera Utara. Tanaman kelapa sawit yang telah menghasilkan pada tahun 2020 adalah 3.534,37 hektar. Mulai tahun 2015, Perusahaan juga telah mengoperasikan pabrik kelapa sawit dengan kapasitas 30 ton TBS/Jam dan saat ini telah meningkat ke 45 ton TBS/Jam.¹¹

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan oleh peneliti di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepastian Hukum Gaji Buruh Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan di PT. Gruti Lestari Pertama ?
2. Bagaimana Status Dimata Hukum Bagi Buruh Yang Tidak Memiliki Perjanjian Kontrak Kerja ?

¹¹ <https://grutilestaripratama.com/business/id>. Diakses pada tanggal 18 desember 2022 pukul 19:50 wib.

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Kepastian Hukum Gaji Buruh Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan Di PT. Gruti Lestari Pertama
2. Untuk Mengetahui Bagaimana Status Dimata Hukum Bagi Buruh Yang Tidak Memiliki Perjanjian Kontrak Kerja

F. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini dapat berguna sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini dapat diharapkan menjadi bahan pertimbangan dalam menambah wawasan keilmuan pembaca, serta menjadi bahan masukan untuk peneliti selanjutnya yang memiliki keinginan membahas permasalahan yang sama.
2. Sebagai syarat untuk menyelesaikan studi untuk memperoleh gelar akademik di bidang Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ad-Darry PadangSidimpuan.
3. Untuk Menambah wawasan penulis dan masyarakat terkait status hukum dan kepastian hukum gaji buruh ditinjau dari hukum ketenagakerjaan.

G. Penelitian Terdahulu

Untuk menemukan pembahasan dalam penelitian terdahulu ini, penulis memperdalam materi-materi tersebut kepada peneliti yang sudah membahas mengenai hal yang demikian, walaupun terdapat kemiripan

tetapi ada faktor lain yang membedakannya. Diantara penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pertama, skripsi karya Chintya Dwi Kartika yang berjudul Pelaksanaan Pembayaran Upah Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Inti Indosawit Super Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan Pembayaran Upah Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Inti Indosawit Subur Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan dengan menggunakan sistem pembayaran upah pekerja bulanan, tetapi ada nya keterlambatan dalam pembayaran upah atau lebih tepatnya tidak adanya kepastian tanggal pembagian upah. Sedangkan dalam penelitian ini meneliti bagaimana kepastian hukum gaji buruh.
2. Kedua, skripsi karya Reyuka yang berjudul perlindungan hukum gaji buruh yang dapat di simpulkan bahwa Sebagaimana dalam Pasal 105 UU Ketenagakerjaan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 orang pekerja/ buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit yang berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan yang terdiri dari pengusaha dan pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Lembaga Bipartit juga sebagai lembaga pertama untuk menyelesaikan sengketa antara pekerja /buruh dengan pengusaha. Atau Perusahaan dapat membentuk lembaga Tripartit sesuai Pasal 107 UU Ketenagakerjaan,

sedangkan penelitian ini membahas tentang bagaimana kepastian hukum gaji buruh.

3. Ketiga, skripsi karya Nur Qiswah yang berjudul sistem upah buruh pabrik gabah perspektif etika bisnis islam dengan kesimpulan bahwa sistem pemberian upah kerja berdasarkan jenis pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi begitu juga sebaliknya.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penelitian terdahulu yang chintya dwi kartika yang berjudul Pelaksanaan Pembayaran Upah Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Inti Indosawit Super Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan Pembayaran Upah Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. sedangkan dalam penelitian ini juga membahas tentang tentang upah dalam konteks kepastian hukum di tinjau dari undang undang Nomor 11 tahun 2020.

Dan selanjutnya yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian skripsi karya reyuka yang berjudul perlindungan hukum gaji buruh yang dapat di simpulkan bahwa Sebagaimana dalam Pasal 105 UU Ketenagakerjaan “bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 orang pekerja/ buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit yang berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan i perusahaan yang terdiri dari pengusaha dan pekerja/buruh

yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.”

Maka dalam penelitian ini bagaimana perlindungan hukum gaji buruh yang tidak memiliki kontrak kerja. Selain itu, perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah di dalam penelitian ini menambahkan pembahasan mengenai Nur Qiswah yang berjudul sistem upah buruh pabrik gabah perspektif etika bisnis islam dengan kesimpulan bahwa sistem pemberian upah kerja berdasarkan jenis pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi begitu juga sebaliknya sedikit banyaknya juga upah berasal dari biaya yang di produksi dan upah biasanya diberikan dalam bentuk uang tetapi juga dapat diberikan dalam bentuk beras jika harga beras tersebut murah dan dapat juga penundaan pembayaran upah yang cukup lama maka dalam penelitian ini membahas tentang status di dalam hukum bagi gaji buruh dan bagaimana cara mendapatkan perlindungan bagi buruh yang tidak memiliki kontrak kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gaji

1. Pengertian Gaji

Gaji (sallary) adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya. Gaji sering juga disebut sebagai upah, di mana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai. Dalam hal ini perbedaan gaji dan upah terletak pada kuatnya ikatan kerja dan jangka waktu penerimaannya saja.

Seseorang menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat, sedangkan seseorang menerima upah apabila ikatan kerjanya kurang kuat. Dilihat dari jangka waktu penerimaannya, gaji pada umumnya diberikan pada setiap akhir bulan, sedangkan upah diberikan pada setiap hari ataupun setiap minggu.¹²

2. Fungsi Gaji

Fungsi gaji bukan hanya untuk membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu: Untuk menarik

¹² Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2004) hal, 75.

pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi. Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi. Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode panjang

3. Tahapan Dalam Pemberian Gaji

Program pemberian upah dan gaji harus ditetapkan atas dasar adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya upah dan gaji yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

B. Macam-macam Gaji

Pemberian upah yang tidak dalam bentuk uang dibenarkan asal tidak melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima. Imbalan/penghasilan yang diterima oleh buruh tidak selamanya disebut sebagai upah, karena bisa jadi imbalan tersebut bukan termasuk dalam komponen upah. Dalam surat edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor. 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Nomorn Upah disebutkan bahwa:¹³

- 1) Upah pokok; merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.

¹³ T. Gilarso, *Pengantar Ilmu EkoNomormi Bagian Mikro*, (Yogyakarta: Kanisius, 1994), hal. 59

- 2) Tunjangan tetap; suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan dibayarnya upah pokok.
- 3) Tunjangan tidak tetap; suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok

C. Buruh

Buruh, menurut Undang-Undang Nomor. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, pasal 1 ayat a ditulis sebagai berikut: “Buruh ialah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah”. Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, buruh disamakan dengan pekerja. Hal itu dapat dibaca seperti tertulis pada pasal 1 ayat 3 yang berbunyi: “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Mengenai buruh itu di dalam KBBI lebih lanjut dibedakan adanya tiga klasifikasi buruh, yaitu pertama buruh kasar yang berarti buruh yang

menggunakan tenaga fisiknya karena tidak mempunyai keahlian di bidang tertentu. Kedua buruh terampil, yaitu buruh yang mempunyai keterampilan di bidang tertentu, dan ketiga buruh terlatih, yaitu buruh yang sudah dilatih untuk keterampilan tertentu.¹⁴

Kata pekerja sendiri dalam KBBI tersebut memiliki dua pengertian. Pengertian pertama adalah orang yang bekerja dan yang kedua orang yang menerima upah atas hasil kerjanya; buruh; karyawan.

D. Kepastian Hukum

Kepastian merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk Norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena tidak dapat lagi digunakan sebagai pedoman perilaku bagi setiap orang. Kepastian sendiri disebut sebagai salah satu tujuan dari hukum. Apabila dilihat secara historis, perbincangan mengenai kepastian hukum merupakan perbincangan yang telah muncul semenjak adanya gagasan pemisahan kekuasaan dari Montesquieu. Keteraturan masyarakat berkaitan erat dengan kepastian dalam hukum, karena keteraturan merupakan inti dari kepastian itu sendiri.

Keteraturan menyebabkan orang dapat hidup secara berkepastian sehingga dapat melakukan kegiatan-kegiatan yang diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat. Guna memahami secara jelas mengenai kepastian hukum itu sendiri, berikut akan diuraikan pengertian mengenai kepastian hukum dari beberapa ahli. Gustav Radbruch mengemukakan 4

¹⁴ KBBI

(empat) hal mendasar yang berhubungan dengan makna kepastian hukum, yaitu :

Pertama, bahwa hukum itu positif, artinya bahwa hukum positif itu adalah perundang-undangan. Kedua, bahwa hukum itu didasarkan pada fakta, artinya didasarkan pada kenyataan. Ketiga, bahwa fakta harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, di samping mudah dilaksanakan. Keempat, hukum positif tidak boleh mudah diubah.

Pendapat Gustav Radbruch tersebut didasarkan pada pandangannya bahwa kepastian hukum adalah kepastian tentang hukum itu sendiri. Kepastian hukum merupakan produk dari hukum atau lebih khusus dari perundang-undangan. Berdasarkan pendapatnya tersebut, maka menurut Gustav Radbruch, hukum positif yang mengatur kepentingan-kepentingan manusia dalam masyarakat harus selalu ditaati meskipun hukum positif itu kurang adil.¹⁵

Pendapat mengenai kepastian hukum dikemukakan pula oleh Jan M. Otto yaitu bahwa kepastian hukum dalam situasi tertentu mensyaratkan sebagai berikut :¹⁶

- 1) Tersedia aturan-aturan hukum yang jelas atau jernih, konsisten dan mudah diperoleh (acesible), yang diterbitkan oleh kekuasaan negara;

¹⁵ Jimmy Joses Sembiring, *Hak dan Kewajiban pekerja*, (Jakarta: Visimedia, 2016), h.37

¹⁶Undang-undang Republik Indonesia Nomormor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- 2) Bahwa instansi-instansi penguasa (pemerintahan) menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya;
- 3) Bahwa mayoritas warga pada prinsipnya menyetujui muatan isi dan karena itu menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturan-aturan tersebut;
- 4) Bahwa hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpihak menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum; dan
- 5) Bahwa keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.

Kelima syarat yang dikemukakan Jan M. Otto tersebut menunjukkan bahwa kepastian hukum dapat dicapai jika substansi hukumnya sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Aturan hukum yang mampu menciptakan kepastian hukum adalah hukum yang lahir dari dan mencerminkan budaya masyarakat. Kepastian hukum yang seperti inilah yang disebut dengan kepastian hukum yang sebenarnya (*realistic legal certainty*), yaitu mensyaratkan adanya keharmonisan antara negara dengan rakyat dalam berorientasi dan memahami sistem hukum.

Kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan. Walaupun kepastian hukum erat kaitannya dengan keadilan, namun hukum tidak identik dengan keadilan. Hukum bersifat

umum, mengikat setiap orang, bersifat menyamaratakan, sedangkan keadilan bersifat subyektif, individualistis, dan tidak menyamaratakan. Kepastian hukum merupakan pelaksanaan hukum sesuai dengan bunyinya sehingga masyarakat dapat memastikan bahwa hukum dilaksanakan.

Dalam memahami nilai kepastian hukum yang harus diperhatikan adalah bahwa nilai itu mempunyai relasi yang erat dengan instrumen hukum yang positif dan peranan negara dalam mengaktualisasikannya pada hukum positif berpendapat bahwa penciptaan kepastian hukum dalam peraturan perundang-undangan memerlukan persyaratan yang berkenaan dengan struktur internal dari Norma hukum itu sendiri.¹⁷

Persyaratan internal tersebut adalah sebagai berikut: Pertama, kejelasan konsep yang digunakan. Norma hukum berisi deskripsi mengenai perilaku tertentu yang kemudian disatukan ke dalam konsep tertentu pula. Kedua, kejelasan hirarki kewenangan dari lembaga pembentuk peraturan perundang-undangan. Kejelasan hirarki ini penting karena menyangkut sah atau tidak dan mengikat atau tidaknya peraturan perundang-undangan yang dibuatnya. Kejelasan hirarki akan memberi arahan pembentuk hukum yang mempunyai kewenangan untuk membentuk suatu peraturan perundang-undangan tertentu.

¹⁷ Zainuddin, *Hukum EkoNomormi Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009). h.4

Ketiga, adanya konsistensi Nomor-norma hukum perundang-undangan. Artinya ketentuan-ketentuan dari sejumlah peraturan perundang-undangan yang terkait dengan satu subyek tertentu tidak saling bertentangan antara satu dengan yang lain. Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati.¹⁸

Lon Fuller dalam bukunya *the Morality of Law* mengajukan 8 (delapan) asas yang harus dipenuhi oleh hukum, yang apabila tidak terpenuhi, maka hukum akan gagal untuk disebut sebagai hukum, atau dengan kata lain harus terdapat kepastian hukum. Kedelapan asas tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Suatu sistem hukum yang terdiri dari peraturan-peraturan, tidak berdasarkan putusan-putusan sesat untuk hal-hal tertentu;
- 2) Peraturan tersebut diumumkan kepada publik;
- 3) Tidak berlaku surut, karena akan merusak integritas sistem;
- 4) Dibuat dalam rumusan yang dimengerti oleh umum;
- 5) Tidak boleh ada peraturan yang saling bertentangan;
- 6) Tidak boleh menuntut suatu tindakan yang melebihi apa yang bisa dilakukan;

¹⁸ Zainuddin, *Hukum EkoNomormi Syariah*, (Jakarta:Sinar Grafika, 2009), h.4

- 7) Tidak boleh sering diubah-ubah;
- 8) Harus ada kesesuaian antara peraturan dan pelaksanaan sehari-hari.

Pendapat Lon Fuller di atas dapat dikatakan bahwa harus ada kepastian antara peraturan dan pelaksanaannya, dengan demikian sudah memasuki ranah aksi, perilaku, dan faktor-faktor yang mempengaruhi bagaimana hukum positif dijalankan. Dari uraian-uraian mengenai kepastian hukum di atas, maka kepastian dapat mengandung beberapa arti, yakni adanya kejelasan, tidak menimbulkan multitafsir, tidak menimbulkan kontradiktif, dan dapat dilaksanakan.

Hukum harus berlaku tegas di dalam masyarakat, mengandung keterbukaan sehingga siapapun dapat memahami makna atas suatu ketentuan hukum. Hukum yang satu dengan yang lain tidak boleh kontradiktif sehingga tidak menjadi sumber keraguan. Kepastian hukum menjadi perangkat hukum suatu negara yang mengandung kejelasan, tidak menimbulkan multitafsir, tidak menimbulkan kontradiktif, serta dapat dilaksanakan, yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara sesuai dengan budaya masyarakat yang ada.

E. Upah Dalam Ketenagakerjaan

Menjaga ketertiban jalinan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Dalam rangka menjaga ketertiban, perlu pedoman berperilaku yang berbentuk hukum Normatif (kepastian hukum), dan diarahkan pada cita hukum, yaitu keadilan maupun kemanfaatan. Ketiga nilai tersebut

melandasi tegaknya hukum ketenagakerjaan, disamping itu Indonesia sebagai negara hukum memberlakukan kasta yang sama dihadapan hukum (Equality before of the Law).¹⁹

Hukum ketenagakerjaan dalam konstitusi hukum (Indonesia) merupakan implementasi dari falsafah dasar, yakni Pancasila dan teori dasar (UUD. 1945). Nilai dasar tersebut mempunyai aspek kepastian hukum, keadilan, kemanfaatan. Kepastian ini sekaligus mencerminkan nilai keadilan, yang memberi kemanfaatan bagi kelangsungan hidup pekerja dan pengusaha dalam koridor perusahaan.

Ketentuan dalam perundang-undangan tentang pengupahan pada umumnya dapat dikelompokkan sebagai berikut:

a. Bersifat Membatasi (Restrictive), yaitu:

- 1) Memberi batas minimum besarnya upah (upah minimum).
Membatasi waktu kerja
- 2) Membatasi jangka waktu penuntutan terhadap pembayaran upah.
- 3) Membatasi besarnya pemberian tunjangan tetap sebagai upah pokok, yaitu maksimal 25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan upah.

¹⁹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2004) hal,89.

b. Bersifat Memberi Perangsang (Incentive), yaitu:

- 1) Pengaturan pemberian upah lembur untuk pekerjaan diluar jam kerja.
- 2) Pengaturan mengenai upah tetap, meskipun pekerja tidak melakukan pekerjaan dengan alasan-alasan tertentu.
- 3) Pengaturan mengenai penetapan upah berdasarkan kebutuhan hidup layak bagi buruh. Ketentuan-ketentuan di atas dikatakan bersifat incentive karena bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dari pekerja dengan kesadaran adanya jaminan kepastian hukum yang melindungi hak mereka.

Menurut Ibnu Taimiyah konsep upah dan harga merupakan dua konsep yang seringkali dipandang sebagai hal yang kurang lebih serupa. Itu sebabnya masalah penentuan jumlah upah sesungguhnya tak banyak berbeda dengan pematokan harga. Hanya saja, istilah yang kerap digunakan oleh Ibnu Taimiyah dalam menjelaskan persoalan ini adalah *tas‘ir fi al-a‘mal*, yang secara literal bermakna pematokan nilai harga atas suatu jasa pekerjaan. Pada dasarnya dalam kondisi normal, tarif upah atau jasa pekerjaan dapat dinegosiasikan oleh kedua belah pihak penjual jasa dan pembeli jasa.²⁰

Dengan kata lain, jasa pekerjaan merupakan salah sebuah komoditi yang diperdagangkan, karenanya tarif upah tunduk mengikuti hukum

²⁰ Zainuddin, *Hukum EkoNomormi Syariah*, (Jakarta:Sinar Grafika, 2009), h.4

permintaan dan penawaran yang berlaku umum dalam dunia ekoNomormi, akan tetapi dalam situasi ketimpangan ekoNomormi, Ibnu Taimiyah berpendapat bahwa pemerintah mungkin saja menerapkan tarif upah yang sepadan (ujrah al-mistl) terhadap setiap kegiatan transaksi perdagangan jasa. Ibnu Taimiyah menjelaskan bahwa ujarah mitsl ditentukan oleh jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak pada saat transaksi pembelian jasa atau penyewaan barang.

Dengan begitu, jika negara ingin menetapkan tarif upah atau ada dua belah pihak yang melakukan transaksi pembelian jasa, tetapi belum menyebutkan jumlah upah yang dalam situasi Normal bisa diberlakukan dan sepadan dengan tingkat jenis jasa pekerjaan tersebut. Tujuan diterapkannya tarif upah sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, baik penjual jasa maupun pembeli jasa, dan menghindarkan adanya unsur eksploitasi didalam setiap transaksi bisnis. Dengan demikian tarif upah sepadan, setiap perselisihan yang terjadi dalam transaksi jual beli jasa dapat diselesaikan secara adil.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, 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 perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang

telah atau akan dilakukan. Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Perwujudan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Dasar dari pemberian upah adalah waktu kerja.²¹

Berdasarkan ketentuan Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Adapun ketentuan waktu kerja diatur dalam Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (2), harus memenuhi syarat yaitu : 1) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan, dan 2) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam seminggu.

Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerja tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerja tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) bahwa mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja

²¹ Sirajuddin, Filsafat Islam, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), h.65

sebagaimana dimaksud dalam pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

Sistem pemberian upah ini maksudnya adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada buruhnya, sistem ini di dalam teori dan praktek terkenal ada beberapa macam, yaitu:

- a). Sistem Upah Jangka Waktu Sistem upah jangka waktu ini adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan.
- b). Sistem Upah Potongan Sistem ini tujuannya adalah untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaannya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya dan sebagainya.

Manfaat pengupahan dengan sistem ini adalah:²²

- 1) Buruh mendapat dorongan untuk bekerja giat.
- 2) Produktivitas semakin tinggi.
- 3) Alat-alat produksi akan dipergunakan secara intensif.

Sedangkan keburukannya adalah:

- 1) Buruh bekerja lebih lama dari kontrak kerja.
- 2) Buruh kurang menjaga kesehatan dan keselamatannya.
- 3) Kadang-kadang kurang teliti dalam bekerja karena untuk mengejar jumlah potongan.

²² Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2004) hal,89.

Upah tidak tetap, tergantung jumlah potongan yang dihasilkan. Untuk menampung keburukan dari sistem upah potongan maka diciptakan sistem upah gabungan, yaitu gabungan antara upah minimumnya sehari dengan jumlah minimum pekerjaannya sendiri. Sistem Upah Pemufakatan Sistem upah pemufakatan ini maksudnya adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah kepada kelompok tertentu yang selanjutnya nanti kelompok ini akan membagikan kepada para anggota.

Sistem Upah Berubah Dengan sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan harga penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik maka jumlah upah pun akan naik sebaliknya jika harga turun maka upah pun akan turun, itulah sebabnya disebut skala upah berubah.. Sistem Upah Indeks Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah itu akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan, meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.

Sistem pengupahan apabila salah satu buruh sakit ada perusahaan wajib membayar upah pekerja yang sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerja atau dengan kata lain memberikan kesempatan untuk mengambil waktu istirahat(cuti) selama pekerja sakit. lebih lanjut pasal 153 ayat (1) huruf a dan j UU 13/2003 jo. Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja (UU 11/2020) menyebut larangan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan pekerja berhalangan masuk kerja

karena sakit selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara tertentu terus-menerus, termasuk pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan Di PT. Gruti Lestari. Alasan peneliti memilih lokasi ini karena ingin mengetahui bagaimana status hukum dan kepastian hukum gaji buruh yang tidak memiliki perjanjian kontrak berdasarkan UU Nomor. 11 Tahun 2020. Adapun waktu yang digunakan mulai bulan Oktober 2022 sampai November 2022.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan atau yang bersifat kualitatif. Penelitian kualitatif ini adalah penelitian yang bermaksud memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain. Secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Jenis penelitian kualitatif lebih menekankan analisisnya pada proses penyimpulan deduktif dan induktif serta pada analisa terhadap dinamika hubungan antar fenomena yang diamati, dengan menggunakan logika alamiah. Penelitian kualitatif menekankan pada usaha menjawab pertanyaan penelitian melalui cara-cara berfikir formal dan argumentatif. Jadi jenis

penelitian ini adalah penelitian dengan bentuk studi lapangan atau *field research*.²³

C. Sumber Data

Adapun jenis atau sumber yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Data primer

Data primer adalah data yang didapat langsung dari sumber utama, diamati dan dicatat. Sumber data primer merupakan data yang di dapat secara langsung dari subjek penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang mendukung sumber data primer atau data pelengkap, sumber data sekunder yaitu berupa keterangan yang diperoleh dari dokumen-dokumen, buku-buku, penelitian terdahulu.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari lapangan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui bercakap-cakap dan berhadapan muka dengan orang yang memberikan keterangan pada si peneliti. Wawancara ini dipakai untuk melengkapi data yang diperoleh dari observasi. Dalam hal ini peneliti melakukan

²³ SugioNomor, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 25.

wawancara secara langsung dengan anggota yang berprofesi sebagai buruh yang tidak memiliki perjanjian kontrak kerja.

b. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang berwujud sumber data tertulis atau gambar. Sumber tertulis atau gambar berbentuk dokumen resmi, buku, arsip, dokumen pribadi dan foto terkait dengan masalah penelitian. Dilakukan untuk memperoleh dan memahami konsep status hukum dan kepastian hukum gaji buruh.

E. Teknik Pengolahan Data

Metode pengolahan data harus sesuai dengan keabsahan data. Cara kualitatifnya artinya menguraikan data dalam bentuk kalimat teratur, logis, runtun dan efektif sehingga memudahkan pemahaman interpretasi data. Adapun tahapan-tahapan dalam menganalisis data yaitu sebagai berikut:

a. *Editing*/ edit

Editing adalah kegiatan yang dilakukan setelah penghimpunan data di lapangan. Proses ini menjadi penting karena kenyataannya bahwa ada yang terhimpun kadangkala belum memenuhi harapan peneliti, ada diantaranya kurang bahkan terlewatkan. Oleh karena itu proses *editing* sangat diperlukan dalam mengurangi data yang tidak sesuai dengan tema penelitian ini.

b. Klasifikasi

Agar penelitian lebih sistematis, maka data hasil wawancara diklasifikasikan berdasarkan kategori tertentu. Yaitu berdasarkan

pertanyaan dalam rumusan masalah, sehingga data yang diperoleh benar-benar memuat informasi di dalam penelitian ini.

c. Verifikasi

Verifikasi adalah mengecek kembali data-data yang sudah terkumpul untuk mengetahui keabsahan datanya apakah benar-benar sudah valid dan sesuai dengan yang diharapkan peneliti.²⁴

F. Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja. Analisis data kualitatif adalah suatu teknik yang menggambarkan dan menginterpretasikan data-data yang telah terkumpul, sehingga diperoleh gambaran secara umum dan menyeluruh tentang keadaan sebenarnya.²⁵

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memberi gambaran umum mengenai isi dari pembahasan yang disusun oleh penulis, maka perlu dikemukakan sistematika pembahasan. Adapun sistematika pembahasannya sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan, Berisi Latar Belakang, Pokok Masalah, Tujuan Dan Kegunaan, Kajian Terdahulu, Metode Penelitian Dan Sistematika Pembahasan.

BAB II Landasan Teori, ini berisi tentang teori-teori yang berkaitan dengan Bagaimana Kepastian Hukum Gaji Buruh Ditinjau Dari Hukum

²⁴ Sukur Kolil, *Metodologi Penelitian* (Bandung: Pustaka Media, 2006), hal. 134.

²⁵ Anselm Strauss Dan Juliet Corbin, *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2003), hal. 9.

Ketenagakerjaan di PT. Gruti Lestari Pertama (Studi Kasus di PT. Gruti Lestari Pertama, Kecamatan Sinunukan

BAB III Metode Penelitian, yang terdiri dari Lokasi dan Waktu Penelitian, Data.

BAB IV Pembahasan Tentang Bagaimana Kepastian Hukum Gaji Buruh Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan di PT. Gruti Lestari Pertama (Studi Kasus di PT. Gruti Lestari Pertama, Kecamatan Sinunukan.

BAB V yaitu Penutup, terdiri dari Kesimpulan dan Saran.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Temuan Umum

1. Sejarah PT. Gruti Lestari Pratama

PT Gruti Lestari Lestari Pratama (GLP) didirikan pada tahun 2002, merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit pada bagian hulu dan pada bagian hilir khususnya pabrik pengolahan kelapa sawit ,Tanda buah segar (TBS) di olah menjadi Crude Palm Oil (CPO) Palm Kamel (PK)

Pabrik pengolahan kelapa sawit PT. Gruti Lestari Pratama (PT. GLP) di bangun pada tahun 2013 dan beroperasi pada tahun 2016 dengan daya terpasang kapasitas produksi 30 ton TBS perjam dengan etention kedepan 45 ton TBS perjam. Daya kapasitas pengolahan tandan buah segar (TBS) sebesar 180.000 ton TBS pertahun dengan jam oleh rata -rata(30 ton tbs perjam kali 20 jam perhari kali 25 hari kali 12 bulan) atau total jam operasi 6000 jam pertahun.

PT. Gruti Lestari Pratama selalu berinovasi untuk menjadi yang terbaik di pasar nasional maupun internasional dengan mengedepankan Kualitas produksi,serta menjadikan performane pabrik yang terbaik sehingga dapat menjadi kestabilan Kualitas serta meningkatkan

produktivitas ini semua tidak terlepas dari lima(5) budaya PT. GLP yaitu sebagai berikut:²⁶

- a. Integritas : Selalu terikat pada prinsip – prinsip kejujuran dan kebenaran.
- b. Komitmen: Berpegang teguh pada perjanjian yang telah dibuat dengan kebersamaan .
- c. Kerja sama team: Kerja sama efektif hanya dapat diapai apabila saling peraya antar sesame mengembangkan hubungan baik antar sesame rekan kerja maupun dengan pimpinan dan bawahan serta team work.
- d. Profesionalisme: Senantiasa memberikan yang terbaik, Kualitas kerja dan Quantitas serta Kualitas produksi yang tinggi sehingga selalu dapat di terima dengan baik oleh semua pihak.
- e. Transparansi: Keterbukaan secara professional yang dapat di pertanggungjawabkan guna menapai suatu keberhasilan.

VISI:

1. PT Gruti Lestari Pratama (PT GLP) mempunyai visi untuk menjadi Perusahaan industri yang bergerak pada pengolahan kelapa sawit nasional dengan produk crude palm oil (CPO) dan palm kernel (PK)

²⁶ Wawancara dengan bapak Suparman selaku Kabag. Tata Usaha pada tanggal 17 April 2023

yang berkualitas dan berdaya saing tinggi dari produk-produk yang sejenis dan dapat menjawab tantangan di era globalisasi dalam menghadapi perdagangan bebas masyarakat ekonomi asean(MEA) serta industri yang memproduksi crude palm oil (CPO) dan palm kernel (PK) berkala nasional yang termukaka dan handal.²⁷

MISI:

1. PT Gruti Lestari Pratama (PT. GLP) bertekad sebagai penyedia produk Crude Palm Oil(CPO) dan Palm Kernel (PK) yang berkualitas serta berani bersaing demi mendorong perkembangan industri pabrik pengolahan kelapa sawit dan bagi sektor-sektor perkebunan rakyat yang telah maju serta berkala nasional.
2. Dengan perkembangan Perusahaan maka akan berdampak positif bagi para Stake Holder dan seluruh karyawan-karyawati serta dapat meningkatkan perekonomian lingkungan di sekitar Perusahaan.²⁸

Kemudian Pt Gruti Lestari Pratama juga memfasilitasi karyawan-karyawati yang bekerja di dalam Pt tersebut yang dimana fasilitas tersebut akan membuat karyawan nyaman dan tentram supaya agar lebih fokus bekerja dan adanya fasilitas kerja ini akan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.fasilitas kerja itu sangat penting bagi perusahaan ,karena dapat menunjang kinerja karyawan

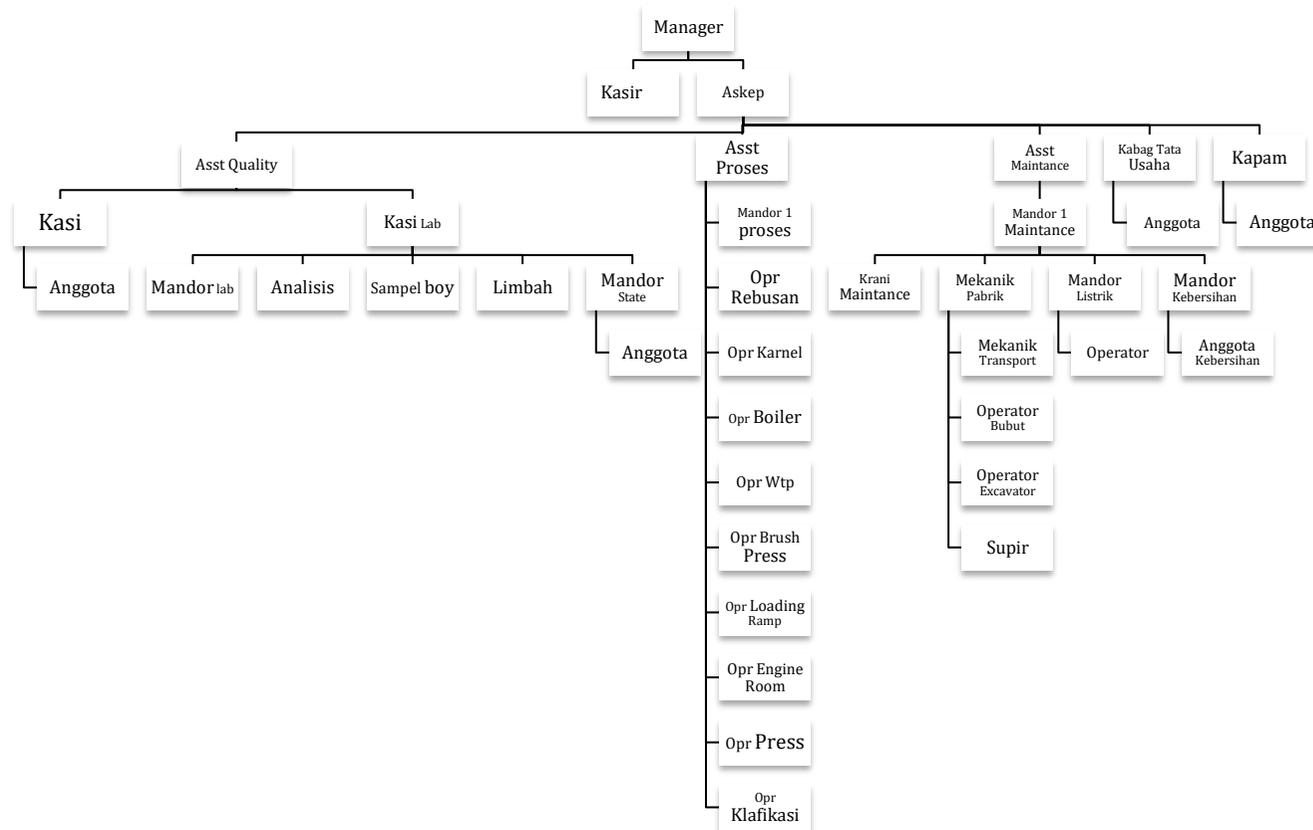
²⁷ Ibid

²⁸ Ibid

dalam penyelesaian pekerjaan.yang termasuk fasilitas dapat berupa alat,benda-benda,perlengkapan,uang,ruangtempat kerja.kemudian di Pt Gruti Lestari Pratama ini jg menyediakan fasilitas –fasilitas karyawan.

1. Perusahaan menyediakan perumahan bagi karyawan yang belum berkeluarga maupun yang sudah berkeluarga.
2. Perusahaan menyediakan transportasi(Bus) untuk antar anar jemput anak sekolah ,anak karyawan kebun PKS.
3. Perusahaan menyediakan penerangan listrik/ untuk penerangan perumahan keryawan dan di kantor di tanggung oleh perusahaan.
4. Perusahaan menyediakan sarana tempat ibadah dan sarana olahraga.

STRUKTUR ORGANISASI PT. GRUTI LESTARI PRATAMA



Sumber: (PT.Gruti Lestari Pratama)

Adapun uraian tugas di PT. Gruti Lestari Pratama adalah sebagai berikut:

A. Manager

Adapun tugas dan tanggungjawab pokok dari Manager PKS PT.Gruti Lestari Pratama yaitu:

1. Mengelola pabrik dan asset yang berada di bawah pengawasannya.
2. Menyusun rencana dan anggaran tahunan
3. Merencanakan, mempersiapkan, melaksanakan, dan mengawasi kegiatan pengolahan serta aspek lainnya agar mutu dan efisiensi tinggi dapat dicapai dengan biaya yang ekonomis.
4. Menciptakan/menumbuhkan "*Sense Of Belonging*" kepada seluruh personil.
5. Dapat mengantisipasi kejadian yang mungkin akan merugikan perusahaan.
6. Menjabarkan rencana jangka pendek, menengah dan jangka panjang yang telah ditetapkan oleh atasan dalam bentuk program dan kegiatan kerja tahunan.
7. Membuat dan mempersiapkan program dan anggaran tahunan.
8. Menyusun rencana pengolahan yang disesuaikan dengan estimasi buah yang akan diterima dari kebun baik harian, mingguan, maupun bulanan.
9. Menyusun rencana perawatan tahunan untuk instalasi pabrik dan seluruh mesin - mesin pengolahan agar pabrik mampu beroperasi secara efisien terhadap kemungkinan fluktuasi panen buah dari kebun sesuai buku pedoman *engginerring*.

10. Merencanakan pola pengamanan pabrik dan lingkungannya, keselamatan kerja.

B. Kasir

1. Membuat permintaan dana untuk operasional dan gaji karyawan.
2. Membuat data penerimaan dan pengeluaran dana secara manual dengan melampirkan bukti - bukti lainnya.
3. Menginput data penerimaan dan pengeluaran dana ke program.
4. Membuat monitoring pengeluaran dana sesuai harian
5. Membuat berita acara kas mingguan.
6. Membagi/membyar gaji karyawan.
7. Membuat laporan bulanan pertanggungjawaban dana (iktisar)
8. Membantu membuat kebutuhan bulanan untuk mess
9. Dan lain - lain yang berkaitan dengan administrasi kasir.

C. ASKEP (Asisten Kepala)

1. Membantu mengelola pabrik dan seluruh asset sumber daya yang berada di bawah pengawasanny.
2. Membantu merencanakan, mempersiapkan, melaksanakan dan mengawasi kegiatan pengolahan serta aspek lainnya agar mutu dan efisiensi yang tinggi dapat dicapai dengan biaya yang ekonomis.
3. Membantu menciptakan/menurnbuhkan rasa tanggung jawab kepada seluruh personil.
4. Dapat mengantisipasi kejadian yang mungkin akan merugikan perusahaan

5. Membantu menjabarkan rencana jangka pendek, menengah dan jangka panjang yang telah ditetapkan oleh atasan dalam bentuk program dan kegiatan kerja tahunan.
6. Menyusun rencana pengolahan yang disesuaikan dengan estimasi buah yang akan diterima dari kebun baik harian, mingguan maupun bulanan.
7. Menyusun rencana perawatan tahunan untuk instalasi pabrik dan seluruh mesin - mesin pengolahan agar pabrik mampu beroperasi secara efisien terhadap kemungkinan fluktuasi panen buah dari kebun sesuai buku pedoman *engineering*.
8. Merencanakan pola pengamanan pabrik dan lingkungannya, keselamatan kerja bagi seluruh karyawan (K3) serta pengawasan terhadap limbah buangan pabrik.

D. Asisten Maintenance

1. Melaksanakan seluruh program kegiatan/pekerjaan pemeliharaan dan perawatan unit mesin - mesin utama serta mesin pendukung pengolahan buah sawit yang telah ditetapkan.
2. Mengawasi/mengendalikan seluruh aspek pelaksanaan perawatan dan perbaikan unit mesin pengolahan termasuk pengawasan dan pengendalian waktu dan biaya dengan tetap memperhatikan aspek teknis (kebandalan dan lifetime!).
3. Mengawasi pengoperasian seluruh mesin pengolahan dengan tetap memperhatikan perlakuan yang baik dan benar agar memperoleh efisiensi

mesin yang optimal dengan tetap memperhatikan standar perlakuan yang telah di tetentukan.

4. Membuat perencanaan perawatan dan perbaikan mesin secara periodik dengan memperhatikan aspek – aspek
5. Membuat perencanaan kerja dan kebutuhan material sesuai dengan anggaran yang telah di setujui.
6. Membuat perencanaan kerja (perawatan dan perbaikan) harian dengan memperhatikan/mempertimbangkan informasi teknis yang diperoleh
7. Melaksanakan pembinaan hubungan kerja yang baik antara sesama mekanik dan operator mesin.
8. Mengusahakan peningkatan dan kemampuan pekerja (Mekanik) dengan melakukan pelatihan - pelatihan praktis dengan melakukan pelatihan praktis di lapangan (*On The Job Training*).
9. Mengevaluasi kerja tabunan mekanik.

B. Temuan Khusus

1. Kepastian hukum gaji buruh Di PT. Gruti Lestari Pratama

Tenaga kerja adalah seseorang yang melakukan sebuah pekerjaan guna menghasilkan suatu barang atau jasa untuk mendapatkan upah agar dapat memenuhi kehidupannya. Seiring dengan upah untuk pemenuhan suatu kebutuhan manusia, maka Abraham Maslow membagi hirarki kebutuhan menjadi 2 (Dua) tingkat dasar kebutuhan yaitu:

- 1) kebutuhan fisik, kebutuhan akan suatu rasa aman, kebutuhan akan kepemilikan dan rasa cinta,
- 2) kebutuhan untuk dihargai, dan kebutuhan aktualisasi diri. Maka dari itu dilihat dari kebutuhan

upah sangat penting untuk memenuhi segala kebutuhan manusia untuk kebutuhan hidupnya. Pada hal ini pemerintah juga membuat beberapa peraturan sebagai dasar untuk melindungi hak-hak pekerja atas upah, seperti yang diatur dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang Undang Dasar Republik Indonesia 1945. Setelah adanya aturan yang ada di Undang-Undang dasar 1945 masyarakat juga mendapatkan perlindungan untuk kehidupan yang dapat dirasakanya.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada bapak Dimas erdian rizki, S.Tp. selaku karyawan Di PT. Gruti Lestari beliau mengatakan menjadi karyawan tidak diikat dengan kontrak dengan alasan apabila menggunakan kontrak maka akan merekrut kembali apabila sudah selesai kontrak sehingga harus menjelaskan kembali, tidak hanya itu mereka menyayangkan apabila habis kontrak maka sia sia juga dalam usia yang muda tetapi harus mencari pekerjaan kembali. sehingga siapa yang bekerja Di PT. gruti lestari bisa bekerja semampunya dan sebertahannya. Dalam sistem jabatan Di PT. Gruti Lestari ada beberapa bagian yaitu:²⁹

²⁹ Wawancara dengan bapak dimas erdian selaku karyawan pada tanggal 17 April 2023.

a. Staf

Staff merupakan karyawan tetap perusahaan dan tempat pekerjaannya di bagian kantor dalam urusan data data. Dalam bidang mill manajer, Kabag T.U, Asistent, kepala keamanan

b. Kbt

Karyawan bulanan tetap yang bekerja dalam bagian KASI. Umum dan personalian, Krani produksi, Payroll PKS, Kasir PKS, Krani Timbang, Kasie Logistik, Krani Logistik, Layan Logistik, Krani IT dan Umum, Mantri Kesehatan PKS, Supir Bus Sekolah

c. Kht

Karyawan harian tetap yang bekerja dalam bagian, Supir Manajer Pabrik, Mudim masjid pks, petugas mess direksi.

d. Khl

Karyawan harian lepas yang bekerja dalam bagian Pjs helper tukang, pjs kebersihan pks.³⁰

Kemudian dalam pembagian gaji akan dibagikan per bulan setiap tanggal 10, sekalipun ada karyawan harian dan bulanan, dalam pembagian gaji akan dibayar per bulan. Untuk staff gajinya Rp. 7.000.000. - 9.000.000. / bulan, kemudian jika jabatannya Kbt Rp. 3.500.000. apabila lembur maka akan dibayar Rp. 15.000.-

³⁰ Wawancara dengan bapak Nuzuluddin selaku Maneger di PT.G ruti Lestari Pratama pada tanggal 17 April 2023.

25.000 per hari. Kemudian untuk bagian Kht gajinya Rp. 3.000.000. apabila lembur akan di bayar Rp. 15.000.-25.000. per hari.³¹

Peneliti juga melakukan wawancara kepada bapak suparman selaku Kabag Tata Usaha, beliau mengatakan tidak ada kontark setiap karyawan yang bekerja di PT. gruti lestari namun menggunakan *off resign* artinya tidak mengikat dan tidak memiliki sanksi bagi siapapun yang ingin berhenti. Dalam karyawan ada jaminan Bpjs, dan jaminan jaminan lainnya yang ditanggung oleh PT. fasilitas yang disediakan untuk pekerja yang berasal dari luar daerah. Untuk perizinan hanya diperbolehkan keluarga yang sakit dan keluarga yang meninggal dan keluarga yang menikah, dan diluar ketentuan apabila izin akan dipotong gaji per hari atau bisa disebut sebagai pankir.³²

Kemudian peneliti melakukan wawancara dengan buruh PT. gruti lestari dengan bapak reki, beliau mengatakan tidak memiliki kontrak dengan perusahaan, pada waktu kerja dimulai dari jam 8:00 – 12:00 dan setiap senin-sabtu dan hari minggu libur, dalam gaji ada potongan, misalnya Rp.3.000.000 maka akan dipotong dalam Bpjs.³³

Ada beberapa penggajian buruh di Pt Gruti Lestari Pratama yang menjadi keluhan bagi para buruh yaitu :

³¹Wawancara dengan mbak Veny Varhana selaku Bendahara di PT.G ruti Lestari Pratama pada tanggal 17 April 2023

³² Wawancara dengan bapak suparman selaku kabag tata usaha pada tanggal 17 april 2023

³³ Wawancara dengan buruh PT. Gruti Lestari pada tanggal 18 April 2023.

1. Pemotongan gaji yang tidak jelas di setiap buruh gajian dari Pt tersebut yang di mana setiap bulan selalu ada pemotongan dan itu tidak ada penjelasan atau bukti bahwa ada pemotongan.selain itu jika ketentuan tersebut di atur dalam perjanjian kerja atau PKB,maka harus di landasi kesepakatan kedua belah pihak yang membuatnya,sebagaimana di atur dalam pasal 53 ayat (1) huruf a jo..pasal 116 ayat (1) jo.pasal 177 UU ketenagakerjaan.dan jika ternyata dalam perjanjian kerja,pp,atau PKB tidak di atur mengenai pemotongan upah karena selesih karyawan yang minus maka perusahaan tidak berhak memotong upah karyawannya.jika perusahaan tetap melakukan pemotongan upah karyawan dapat melakukan upaya hukum.

Penjelasan yang sama di sampaikan oleh bapak Reki,Bapak Joko,dan ibu marini selaku pekerja Di PT Gruti lestari Pratama bahwa setiap gajian selalu ada pemotongan dan itu tidak ada di jelaskan oleh pihak Pt,Terkecuali mereka memang Tidak Masuk Kerja dengan alasan tersendiri di luar dari itu mereka tidak mengetahuinya.³⁴

2. Pemberian gaji yang tidak tepat waktu yang telah di perjanjikan oleh perusahaan yang telah di sepakati bahwa setiap tanggal 10 harus gajian bahkan kadang lewat dari tanggal yang sudah di tentukan.dalam hal hari atau tanggal yang telah di sepakati jatuh pada hari libur atau hari istirahat mingguan,pelaksanaan pembayaran upah di atur dalam perjanjian

³⁴ Wawancara dengan Bapak Reki,Bapak Joko,dan ibu Marini selaku buruh PT. Gruti Lestari pada tanggal 18 April 2023

kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. upah pekerja harus di bayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran upah. jika pengusaha tidak membayar upah tepat waktu sesuai yang telah di perjanjikan terhadap pengusaha dapat di kenakan denda.

Penjelasan yang sama di sampaikan oleh bapak kentus, bapak hadi, dan bapak mariyadi bahwa mereka juga menjelaskan bahwa setiap gaji mereka juga pernah mengalami keterlambatan dalam penggajian yang biasa di tanggal 10 bisa di tanggal berikutnya baru gaji.³⁵

3. Pengobatan bagi karyawan apabila sakit dan bagaimana pengajiannya, Apabila karyawan sakit dan di buktikan dengan surat keterangan dokter, karyawan dapat berobat pada klinik perusahaan atau rumah sakit yang bekerjasama dengan bpjs kesehatan. dalam hal karyawan apabila sakit mendadak dimana karyawan tidak mungkin menggunakan fasilitas klinik perusahaan, karyawan di perkenankan berobat pada rumah sakit terdekat (yang dimana BPJS kesehatan) dengan biaya di tanggung oleh bpjs kesehatan. dan apabila karyawan sakit dalam kurun waktu lama dan di buktikan dengan surat keterangan dokter maka upah di bayar dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Sakit selama 4 bulan pertama dibayar 100% dari upah

³⁵ Wawancara dengan Bapak kentus, bapak Hadi, dan bapak Mariyadi selaku buruh PT. Gruti Lestari pada tanggal 18 April 2023

- 2) Sakit selama 4 bulan kedua dibayar 75% dari upah
- 3) Sakit selama 4 bulan ketiga dibayar 50% dari upah
- 4) Untuk bulan selanjutnya di bayar 25% dari upah

Penjelasan yang sama di sampaikan oleh ibu sumi,ibu reni,dan bapak suardi menyampaikan bahwa mereka juga pernah mengalami hal seperti ini yang di mana saat mereka cuti sakit mereka mendapati fasilitas dari Pt terkecuali jika sakit nya parah mereka harus pergi ke rumah sakit terdekat dan membawa bpjs untuk meringgankan biaya nya.dan apabila mereka kecelakaan di waktu jam kerja dan mereka tidak masuk kerja upah mereka juga ada yaitu yang sudah di tentukan.³⁶

Dengan adanya Undang-Undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan maka membawa perubahan yang sangat mendasar yaitu menjadikan sifat pada hukum ketenagakerjaan itu sendiri menjadi mempunyai 2 makna yaitu bisa bersifat publik dan juga privat. Sifat dari publik itu sendiri ditandai dengan adanya sanksi pidana dan sanksi administrasi bagi yang melanggar aturan yang telah di atur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan serta ikut campur tangan dari pemerintah dalam menerapkan standar minimum upah yang harus diberikan kepada para pekerja.

Sedangkan sifat dari privat, hal itu ditandai dengan adanya suatu perjanjian kerja oleh pekerja dengan pengusaha yang memiliki tempat usaha tersebut dan hal tersebut dilakukan sebelum pekerja tersebut melakukan suatu pekerjaan. Perjanjian

³⁶ Wawancara dengan ibu Sumi,ibu Reni,dan Bapak Suardi selaku buruh PT. Gruti Lestari pada tanggal 23 April 2023

kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang pertama (buruh/pekerja) mengikatkan diri dengan pihak yang lainya (majikan/pengusaha) dengan mendapatkan suatu upah dan majikan/pengusaha menyatakan tentang kesediaanya untuk mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar sejumlah uang tertentu (Uang).

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta kerja Menjadi Undang-Undang memiliki tujuan untuk memberikan sebuah perlindungan bagi setiap tenaga kerja agar mereka tidak diperlakukan secara semena-mena, serta menjamin kepastian dalam kehidupan yang tenteram bagi tenaga kerja. Kemudian pada prinsipnya menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta kerja Menjadi Undang-Undang, pemberian upah dibawah aturan upah minimum harus sedapat mungkin dihindari.

Apabila segala upaya telah dilakukan namun pemberian upah dibawah upah minimum tetap terjadi maka pekerja tersebut harus menuntut haknya kepada pengusaha tempat ia bekerja. Mengenai pelarangan membayar upah pekerja dibawah upah minimum telah diatur dalam Pasal 88 E ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta kerja Menjadi Undang-Undang. Hal tentang upah juga telah di jelaskan pada keputusan Gubernur yang dimana disebutkan minimum upah yang harus di berikan kepada para pekerja dan tidak boleh lebih rendah dari minimum upah yang telah di tetapkan, tetapi dalam

keputusan ini juga mengecualikan kepada para pelaku usaha mikro dan kecil yang upahnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha ketika sebelum bekerja.

Tetapi Aturan tentang upah yang dibuat oleh pemerintah selaku untuk memberikan suatu kepastian hukum bagi para pekerja yang tidak mendapatkan upah yang layak. Pemberian kebijakan upah minimum ini adalah bagian untuk mencukupi kebutuhan hidup bagi pekerja itu sendiri maupun keluarganya. Maka dari itu aturan pemberian upah kepada pekerja menjadi patokan untuk suatu perusahaan memberikan upah yang layak bagi para pekerjanya. Pengertian dari upah sendiri yaitu harga yang harus dibayarkan kepada pekerja atas pelayanan untuk membuat kekayaan atau keuntungan.³⁷

Dari pengertian diatas maka untuk upah yang layak harus adanya penetapan minimum agar dapat diperoleh untuk memenuhi kebutuhannya. Penjelasan tentang Pengupahan merupakan hak dari pekerja yang diterimanya untuk atau sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Hak untuk menerima upah itu timbul pada saat dimulainya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Edwin B. Flippo mengungkapkan bahwasannya yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi atau untuk kepentingan seseorang atau badan hukum. Adapun juga definisi dari pemberian upah adalah suatu imbalan/balas jasa dari suatu perusahaan kepada tenaga kerjanya atas suatu jasa ataupun hal yang telah dilakukan suatu pekerja di

³⁷ Indrasari Tjandraningsih dan rina Herawati, *Menuju Upah Layak*, (Jakarta:2009) hal 39

dalam suatu kegiatan produksi perusahaan. Perusahaan dalam pemberian upah kerja ini juga biasanya berdasarkan :

- a. Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya
- b. Peraturan perundang undangan yang mengikat tentang Upah Minimum Regional (UMR)
- c. Kemampuan dan Produktivitas Perusahaan
- d. Jabatan, masa kerja, Pendidikan, dan kompetensi
- e. Perbedaan jenis pekerjaan
- f. Kebijakan komponen gaji/upah ditetapkan oleh masing masing perusahaan, dan gaji tersebut tidak boleh lebih rendah dari Upah Minimum Provinsi (UMP) yang ditetapkan pemerintah

Di dalam Undang Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat 30 menjelaskan definisi dari upah yaitu : Hak Pekerja/ Buruh yang diterima dan 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.

Dari penjelasan yang dijabarkan oleh Undang Undang Ketenagakerjaan di atas telah jelas menuliskan tentang upah bahwa pekerja memperoleh sebuah upah

atau haknya atas kesepakatan kedua belah pihak, akan tetapi untuk menjaga agar upah tersebut dapat diterima dengan adil atau tidak terlampau rendah, maka pemerintah turut campur dalam menetapkan sebuah standar dalam pemberian upah atau upah minimum. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan atau telah menguraikan upah minimum yang berdasarkan kebutuhan yang layak, dengan memperhatikan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi itu meliputi:

- 1) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi
- 2) Upah minimum berdasarkan sector pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota

Upah Minimum yang ada di atas ditetapkan sesuai wilayahnya yang dalam hal ini disektor provinsi upah minimumnya ditetapkan oleh Gubernur, wilayah kabupaten/kota ditetapkan oleh Bupati/walikota, dengan tetap memperhatikan suatu rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi atau Bupati/Walikota. Dengan ketentuan upah minimum ini pengusaha dilarang untuk membayarkan upah suatu pekerja lebih rendah dari upah minimum yang sudah ditetapkan sesuai wilayah provinsi dan/atau kabupaten/kota.

Hal ini sudah dijelaskan juga didalam Undang Undag Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 90 ayat 1 yang mana mnjelakan bahwa Pengusaha dilarang untuk memberikan upah lebih rendah dari Upah Minimum. Pengusaha yang karena satu dan lain hal tidak dapat atau tidak mampu untuk membayarkan upah suatu pekerja sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan dapat menanggungkan selawa jangka waktu tertentu. Upah minimum ini

juga ditetapkan melalui kesepakatan atas pekerja dengan pengusaha atau serikat pekerja, tidak diperbolehkan lebih rendah dari ketentuan pemberian upah yang diatur di dalam peraturan perundang undangan yang berlaku. Apabila dalam kesepakatan upah tersebut lebih rendah dari peraturan perundang undangan yang ada maka kesepakatan tersebut batal demi hukum, serta pengusaha diwajibkan untuk membayar upah pekerja sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Dalam pendapatan upah juga tidak boleh adanya diskriminasi antara pekerja laki laki dan juga pekerja wanita untuk suatu pekerjaan yang sama nilainya dalam melakukan suatu pekerjaan. Perlu dingingat juga bahwa Upah minimum juga bukanlah take home pay, sehingga tunjangan tunjangan tidak tetap bukan merupakan bagian dari Upah Minimum Setiap Pekerja/Buruh memiliki hak untuk mendapatkan penghasilan yang dapat atau cukup untuk memenuhi kehidupannya yang layak seperti manusia yang lainnya.

Dalam hal ini Pemerintah juga mengatur sebuah pengupahan agar dapat melindungi seorang pekerja atau buruh yang memperoleh upah tersebut, antara lain (Pasal 88 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan):

1. Upah Minimum
2. Upah Kerja Lembur
3. Upah Tidak Masuk Kerja karena Berhalangan

4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaanya
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
6. Bentuk dan cara Pembayaran Upah
7. Denda dan potongan upah
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
10. Upah untuk pembayaran pesangon
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Dalam pemberian upah ini juga hak hak yang dapat diterima oleh pekerja yang sudah bekerja di 1 tahun di dalam suatu perusahaan dengan seorang pekerja yang bekerja di bawah 1 tahun juga memiliki hak dalam perolehan upah yang berbeda. Bagi Pekerja yang bekerja disuatu perusahaan di bawah 1 tahun di lamanya bekerja itu mendapatkan upah sesuai dengan ketentuan Upah Minimum yang ada sesuai dengan upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Sedangkan untuk pekerja yang telah bekerja di atas 1 tahun maka diharapkan agar mendapatkan upah diatas upah minimum.

2. Kepastian hukum gaji buruh Di PT. Gruti Lestari Pratama ditinjau dari hukum ketenagakerjaan

Pandangan orang tentang tingginya tingkat upah boleh dikatakan tidak berubah, yaitu asal mencukupi. Namun, arti mencukupi sangat relatif dan tergantung sudut pandangan yang dipakai. Sisi lain dari mencukupi adalah kewajaran. Berapa sebenarnya tingkat upah yang wajar. Dalam sejarah pemikiran ekonomi dikenal berbagai madzhab yang masing-masing mempunyai konsep sendiri-sendiri tentang upah wajar.

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyak pelayanan yang diberikan. Bekerja bukanlah masalah kuantitas tapi kualitas penggunaan waktu dengan keberkahan sebagai margin keuntungan.

Dari sini, semakin efektif seseorang memanfaatkan waktunya untuk kepentingan Allah, dirinya dan perusahaan akan semakin mahal kompensasi yang dapat diberikan atas pemanfaatan waktu tersebut. Adakalanya perbedaan upah itu sangat mencolok sekali. Ada yang upahnya hanya cukup untuk hidup, ada yang memungkinkan untuk kehidupan yang menyenangkan. Bahkan, bisa mencapai suatu kehidupan yang sangat mewah. Akan tetapi yang penting untuk dianalisa di sini adalah faktor-faktor yang menyebabkan adanya perbedaan upah tersebut.

Adapun bentuk perlindungan yang diberikan seperti kesamaan perlakuan oleh pemberi kerja dan pemenuhan hak-hak dasar seperti hak cuti dan hak istirahat. Pemenuhan hak dasar berguna agar karyawan terlindungi dari perilaku semenamena dari pemberi kerja. Perlindungan hak-hak dasar tersebut diatur pada Pasal 67 sampai Pasal 101 UU Ketenagakerjaan salah duanya mengatur mengenai hak cuti dan upah. Pemberian upah dilakukan untuk memberikan penghidupan yang layak bagi pekerja, hal tersebut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28D ayat (20) UUD NRI tahun 1945 menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Upah minimum kemudian ditetapkan oleh Kepala Daerah dalam hal ini Gubernur/Bupati/Walikota. Penetapan pengupahan di Indonesia tersebut dilaksanakan dengan skema pengupahan yaitu UMP dan UMK sebagaimana yang ditentukan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum. Orientasi perusahaan yang ingin mendapat keuntungan sebesar-besarnya, menjadikan hukum memiliki peran melindungi pekerja dari keserakahan pengusaha melalui peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan pengupahan.

Contohnya seperti yang terjadi pada pemberian upah PT. Gruti Lestari Pratama, namun sesuai isi Pasal 4 kontrak kerja karyawan, upah yang diterima oleh karyawan . Kesenjangan ini tentu merugikan pekerja mengingat harga kebutuhan yang akan terus mengalami kenaikan seiring perkembangan ekonomi. Pemberian hak cuti juga merupakan hak dasar tenaga kerja guna menghindari diskriminasi dari

pengusaha, pemberi kerja berkewajiban untuk memenuhi hak dasar karyawannya salah satunya gaji dan hak untuk istirahat.³⁸

Hak istirahat yang lebih dikenal dengan istilah cuti ini merupakan amanat dari UU Ketenagakerjaan lebih tepatnya pada Pasal 79 untuk diberikan kepada karyawan.

Alasan teori penegakan hukum ini diterapkan disebabkan teori ini berupaya untuk menerapkan hukum melalui aparat hukum dan seseorang yang memiliki kepentingan sesuai haknya menurut undang-undang. Soerjono Soekanto menyatakan penyelarasan antara nilai dan kaidah merupakan suatu bentuk nyata dari penegakan hukum dan dalam suatu tindakan sebagai tahap akhir dari rangkaian penjelasan suatu nilai. Hal ini bertujuan agar terciptanya suatukedamian dalam kehidupan bermasyarakat. Adapun tujuan lain dari teori ini adalah untuk mencegah terjadinya diskriminasi, dimana dalam perjanjian ada salah satu pihak yang kedudukannya lebih lemah sehingga jika pihak yang lebih tinggi menyimpangi perjanjian maka dapat dilakukan upaya hukum. Maka diterapkanlah asas konsensual yang berimbang.

Teori ini digunakan untuk menjawab permasalahan terkait perlindungan hukum terhadap karyawan, sudah terpenuhi sebagaimana amanat UU Ketenagakerjaan atau belum. Untuk mengetahui akibat hukum yang ditimbulkan jika kesepakatan dibuat dengan ketentuan yang berlawanan dengan KUH perdata. Penerapan teori ini dikarenakan berfungsi sebagai salah satu cara penyelarasan

³⁸ Wawancara dengan buruh Pt Gruti Lestari Pratama pada tanggal 18 April 2023

konflik yang terjadi di dalam proses pembentukan kesepakatan yang dituangkan dalam kontrak kerja baku yaitu melalui Pasal 1320 KUH Perdata.

Para pihak bebas untuk memutuskan isi perjanjian dengan memerhatikan ketentuan isi Pasal 1320 KUH Perdata. Agar Nomor yang bermasalah tersebut dapat menjadi selaras, dengan demikian Teori Harmonisasi Hukum ini digunakan untuk membedah rumusan masalah pertama yaitu apakah penerapan asas konsensual yang berimbang bisa ditegakkan dimana salah satu pihak berada pada posisi yang lemah.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja di Indonesia merupakan persoalan yang sering menjadi pembahasan. Perlindungan mengenai pemenuhan gaji terhadap karyawan merupakan isu yang tidak akan pernah ada ujungnya untuk diperdebatkan baik dari pihak swasta, pemerintah atau pun pihak manajemen (Anggia, 2017). Pengertian upah menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) yaitu hak pekerja yang didapatkan dalam bentuk uang dinyatakan sebagai upah dari pengusaha atas pekerjaannya, yang besarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan dalam perjanjian kerja, demikian pula tunjangan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya.

Penjelasan tersebut menjelaskan pemberian imbalan oleh pemberi kerja didasarkan pada perjanjian kerja, yang berarti antara pengusaha dan pekerja ada kesepakatan. Kesepakatan ini bisa lisan maupun tertulis, namun dengan berdasarkan ketentuan pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengamanatkan hal yang diinginkan harus tertuang dalam suatu kesepakatan yang dibuat bukan

dengan lisan melainkan secara tertulis, dilandasi pemikiran aktual terhadap kondisi di lapangan. Hal ini disebabkan jika hanya secara lisan dapat menimbulkan pelanggaran hukum dan minim kepastian hukum. Hal ini berarti pengusaha diberikan kewenangan dalam membuat perjanjian kerja sesuai dengan kondisi perusahaannya atau usahanya. Kewenangan ini akan tetapi harus pula memikirkan nilai-nilai yang patut sebagaimana yang termuat dalam teori penegakkan hukum, kewenangan yang dimiliki oleh pengusaha/pemberi kerja bukan berarti kewenangan yang sepenuhnya yang sampai bisa mengatur seluruh isi perjanjian tanpa adanya perundingan terlebih dahulu. Menurut Soerjono Soekanto, mengatakan bahwa penegakan hukum adalah kegiatan menyasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan dalam kaidah-kaidah mantap dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir. Untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup (Soekanto).

Berdasarkan pengertian ini fungsi teori penegakkan hukum menginginkan seorang pengusaha dalam membuat perjanjian kerja secara tertulis dan menghitung penetapan upahnya, perlu memperhatikan isi ketentuan Pasal 54 UU ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yaitu: nama dan alamat perusahaan beserta jenisnya, kemudian identitas karyawan, jenis pekerjaannya, tempat pekerjaan, skala gaji dan pemenuhannya melalui apa, ketentuan hak dan kewajiban para pihak, jangka waktu kontrak kerja, waktu dan tempat pembuatan kontrak kerja, terakhir bukti tandatangan para pihak sebagai bukti kesepakatan.

Adapun selanjutnya pada ayat (2) diterangkan ketentuan mengenai skala upah dan cara pemenuhannya tidak boleh melawan undang-undang (Bambang,

2013). Hal ini berarti pengusaha memang diberikan kewenangan untuk menentukan bentuk perjanjiannya, isi perjanjiannya dan tentu juga menentukan besaran upah yang akan dibayarkan. Tujuannya guna mempertahankan hak penguasaan terhadap wilayah otoritas bisnis, yaitu kelayakan biaya dan keuntungan produksi (Anggia, 2017), akan tetapi tetap harus memperhatikan hak-hak dari pekerjanya. Berdasarkan kedua pasal ini maka makna yang ingin disampaikan ialah skala gaji karyawan harus berdasarkan ketentuan UMP/UMK yang mana harus diterapkan dalam sistem gaji di setiap perusahaan. Artinya dalam menentukan upah, pengusaha harus memperhatikan kebijakan Pemerintah Daerah mengenai Upah Minimum Provinsi/Kota di daerah tempat kerja itu beroperasi. Sering kali suatu upah yang sudah ditentukan dalam kesepakatan atau perjanjian kerja, perhitungan untuk upah pegawainya ini masih dibawah upah minimum. Hal ini terjadi karena dalam proses pembuatan perjanjian kerja ini hanya dilakukan oleh satu pihak yaitu pihak pengusaha saja.

Perjanjian kerja yang diberikan kepada pekerja/buruh relatif sudah berupa template atau perjanjian yang bentuknya sudah baku bukan lagi suatu perjanjian yang dihasilkan dari hasil diskusi atau negosiasi antar kedua belah pihak. Perjanjian dengan klausul baku bukanlah hasil dari suatu kesepakatan namun merupakan hasil kemauan salah satu pihak yang memaksakan kehendaknya agar pihak yang lain menerima atau tidak menerima sama sekali, akibatnya terjadi posisi yang tidak seimbang diantara para pihak.

Perjanjian dengan jenis seperti ini biasanya lebih menguntungkan posisi pengusaha daripada pekerja, karena pengusaha berkedudukan lebih tinggi sebagai

pembuat perjanjian kerja. Pemberi kerja dilarang membayar upah dibawah UMP/UMK. Kesepakatan besaran upah yang diatur di dalam perjanjian kerja tidak diperbolehkan kurang dari ketentuan UMP/UMK sebab hal tersebut melanggar isi pasal 1320 KUH Perdata terkait syarat sahnya perjanjian. Perjanjian disebut sah jika memenuhi ketentuan mengenai kesepakatan pihak yang mengikatkan diri, kecakapan hukum membuat perikatan, hal tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu sebab yang halal. Kesepakatan menjadi pokok utama untuk membuat suatu perjanjian, sehingga jika suatu perjanjian hanya berupa perjanjian baku dan bukan merupakan hasil diskusi antara keduanya dan tidak ada kesepakatan yang seimbang diantara keduanya maka itu bukanlah suatu kesepakatan yang sah. Kaitannya juga pada Pasal 1337 KUH Perdata menjelaskan sebab terlarang adalah suatu hal yang dilarang Undang-Undang atau melawan kesusilaan. Ketentuan ini menjelaskan jika suatu sebab berlawanan dengan undang-undang atau kesusilaan baik atau ketertiban umum adalah terlarang.

Akibat dari bertentangan dengan undang-undang ini maka dapat dikatakan upah yang ditetapkan di bawah upah minimum adalah melawan undang-undang sehingga ini merupakan suatu sebab yang terlarang. Pasal 1338 KUH Perdata kemudian menerangkan semua kesepakatan yang secara sadar dibuat dan dinyatakan sah akan berlaku sebagai undang-undang bagi pihak yang membuatnya. Kesepakatan ini juga harus dilaksanakan dengan itikad baik sebab kesepakatan yang telah disetujui sudah tidak dapat ditarik kembali, dapat dikecualikan jika kedua belah pihak atau semua pihak menghendakinya dengan tentunya memperhatikan alasan-alasan yang diperbolehkan.

Penjelasan pasal di atas menengaskan kata “sah”, penegasan ini juga telah dijelaskan pada Pasal 1320 KUH Perdata dan “dilaksanakan dengan itikad baik”, asas ini menafsirkan bahwa suatu perjanjian dalam pelaksanaan harus berdasar pada keadilan dan kepatutan. Asas ini juga dapat diartikan bahwa letak suatu kejujuran seseorang dalam melakukan suatu perbuatan hukum adalah pada sikap batinnya. Seseorang saat akan melakukan proses perbuatan hukum dan pelaksanaan perbuatan hukum yaitu pelaksanaan suatu kesepakatan wajib berdasarkan pada nilai Norma kepatutan atau nilai yang dianggap patut oleh masyarakat.

Kedua nilai iniartinya melanggar Pasal 1320 dan 1337 KUH Perdata dan dilakukan bukan dengan itikad baik yang artinya melanggar Pasal 1338 KUH Perdata. Penjelasan ini menunjukkan perjanjian tersebut batal demi hukum, konsekuensinya pengusaha harus memberi upah kepada pekerja sesuai dengan isi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pendapatan pemberi kerja yang masih kurang atau adanya keinginan untuk memperoleh keuntungan yang lebih banyak juga merupakan salah satu alasan pengusaha menetapkan upah pekerja di bawah upah minimum. Berkaitan dengan hal ini seiring perkembangan pembuatan perjanjian baku tentu telah menyampingkan penerapan asas kebebasan berkontrak yang berlandaskan hati nurani, yangmana sering disebutkan dengan itikad baik. Penerapan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja tidak dapat diterapkan hanya dengan kehendak satu pihak, karena kebebasan berkontrak di sini yangberarti antara kedua belah pihak telah menyetujui untuk bebas menentukan ketentuan apa diizinkan dan dilarang di dalam kesepakatan yang dibuat.

Artinya yang berarti penerapan asas ini mengandung asas konsensual yaitu keseimbangan kepentingan, keseimbangan dalam pembagian beban risiko, dan keseimbangan posisi tawar. Makna asas ini sebenarnya tetap mengedepankan kebenaran yang terkandung dalam peraturan perundangundangan guna melindungi hak asasi manusia karena kebebasan dalam berkontrak ini bukan berarti tidak ada pembatasan.

Penerapan asas konsensualisme pada perjanjian baku pada dasarnya sulit untuk dipenuhi, dikarenakan asas konsensualisme lahir karena adanya kesepakatan antara para pihak dalam suatu proses pembuatan perjanjian. Faktanya dalam perjanjian baku hanya salah satu pihak saja yang terlibat dalam pembuatan dan penentuan isi perjanjian. Arti sepakat dalam perjanjian baku hanya ditandai dengan ditandatanganinya perjanjian oleh pihak lain dalam perjanjian tersebut.

Pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan juga sudah mengisyaratkan ketentuan mengenai keharusan pemberian upah sesuai dengan yang ditetapkan. Pengaturan ini juga merupakan bentuk pembatasan bagi pengusaha yang ingin membuat perjanjian kerja dalam hal menetapkan upah pekerja/buruh, ayat (2) disebutkan ketentuan mengenai besarnya upah dan cara pembayarannya harus sesuai dengan hukum positif yang berlaku. Pasal 1320, 1337 dan 1338 KUH Perdata serta Pasal 54 UU Ketenagakerjaan merupakan bukti nyata adanya pembatasan, dengan itu maka di negara hukum Indonesia ini terkandung tanggung jawab yang kuat di dalam asas kebebasan berkontrak.

Pasal 88 UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai standar skala gaji terendah yang harus diberikan kepada karyawan, yang mana penghasilannya harus sesuai dengan standar hidup layak. Tujuan ini kemudian direalisasikan oleh Pemerintah dengan mengeluarkan kebijakan mengenai pengupahan yang melindungi pekerja. Kebijakan ini berupa upah kerja lembur, upah minimum, upah tidak hadir karena berhalangan upah sebab menggunakan hak istirahat pekerja, upah tidak hadir sebab aktivitas di luar pekerjaannya, hal-hal yang didasarkan dengan upah, denda dan potongan upah, cara pembayaran dan bentuk upah, skala dan struktur upah yang proporsional, upah untuk pembayaran pajak penghasilan, dan upah untuk pesan. Pengaturan terkait sifat dan jenis pekerjaan tersebut ditetapkan dengan Keputusan Menteri, penerapan terkait pengaturan wajib dimuat di dalam kontrak kerja yang telah disepakati, ataupun perjanjian kerja lainnya.

Penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pemberian gaji yang dibawah upah minimum kota dan kurangnya perlindungan hak dasar bagi karyawan, kepastian hukum gaji buruh bagimasihlah sangat kurang, mengingat pemenuhan upah minimum dan hak cuti ialah hak libur yang merupakan hak yang wajib diberikan oleh pemberi kerja. Pemenuhan atas hak ini berguna untuk tetap menjamin hak asasi manusia berdasarkan keadilan. Sejatinya hubungan timbal balik yang setara dalam pekerjaan ialah terpenuhinya kebutuhan hidup yang layak bagi karyawan dan keberlangsungan usaha yang lancar bagi pemberi kerja.

Oleh hak cuti karena itu, penegakkan keadilan sosial melalui hukum positif harus tergambar dalam perjanjian kerja suatu Perusahaan.

3. Tinjauan Hukum Ekonomi syariah Tentang Pengupahan

Upah merupakan harga dari tenaga kerja atau harga yang dibayarkan kepada tenaga kerja atas jasa yang telah diberikan kepada pemberi kerja maupun sebuah perusahaan Berdasarkan ketentuan-ketentuan dalam berijarah terdapat tingkat minimum dalam pemberian upah yaitu upah atau ujarah dapat diklarifikasikan menjadi dua: pertama upa yang telah disebutkan (ajrun musamma). Kedua upah yang sepadan (ajrun mistli). Upah yang telah disebutkan (ajrun musamma) itu syaratnya ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua belah pihak yang bertransaksi, sedangkan upah yang sepadan (ajrun mitsli) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya sesuai dengan kondisi pekerjaannya (profesi kerja) jika akad ijārahnya telah menyebutkan jasa(manfaat) kerjanya.³⁹

Islam menganjurkan pula agar hubungan kehidupan dalam satu individu dan yang lain dapat ditegakkan atas dasar nilai-nilai keadilan, supaya dapat terhindar dari tindakan yang tidak terpuji. Bentuk kesepakatan diawal ketika melakukan proses perjanjian ijarah pengupahan buruh pabrik batu kerikil yang jelas dengan hak dan kewajiban masing-masing harus menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad al-ijarah. Apabila salah seorang diantaranya terpaksa dijaga agar terhindar dari perselisihan Kedua belah pihak yang berakad melakukan akad itu, maka akadnya tidak sah. Hal ini berdasarkan kepada firman Allah swt dalam Q.S An-Nisa ayat 29, yang berbunyi:⁴⁰

³⁹ Afzalur Rahman, Doktrin Ekonomi Islam (Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 1995).

⁴⁰ Departemen Agama RI, Al-Qur'an Dan Terjemahnya (Surabaya: Karya Agung, 2002).

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا
 أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu”

Ayat diatas menjelaskan bahwa diperintahkan kepada umat Islam untuk mencari rejeki yang di dapat dengan jalan bathil dan juga tidak dengan unsur yang merugikan antara kedua belah pihak. Menyangkut penentuan upah kerja, syariat Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan Al-quran maupun sunnah Rasul.

Penegasan upah dalam akad perjanjian kerja adalah sesuatu yang harus diketahui sebelum melakukan pekerjaan, dengan ini dapat mencegah terjadinya perselisihan tentang pekerjaan dan upah dikemudian hari. Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad al-ijarah. Apabila salah seorang diantaranya terpaksa melakukan akad itu, maka akadnya tidak sah.

Besaran upah sendiri Islam sendiri menjelaskan bahwa terdapat perbedaan baik itu dikarenakan beberapa sebab, perbedaan jenis pekerjaan, perbedaan kemampuan dan keadilan, perbedaan ini dijelaskan dalam Al-Quran surat Az-zukhruf ayat 32:⁴¹

أَهُمْ يَفْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ فَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ
 دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سَخِرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya:

“Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”

⁴¹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an Dan Terjemahnya (Surabaya: Karya Agung, 2002).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan.

1. Dalam pemberian upah ini juga hak hak yang dapat diterima oleh pekerja yang sudah bekerja di 1 tahun di dalam suatu PT. Gruti Lestari Pratama dengan seorang pekerja yang bekerja di bawah 1 tahun juga memiliki hak dalam perolehan upah yang berbeda. Bagi Pekerja yang bekerja disuatu PT. Gruti Lestari Pratama di bawah 1 tahun dia lamanya bekerja itu mendapatkan upah sesuai dengan ketentuan Upah Minimum yang ada sesuai dengan upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota
2. Bahwa pemberian gaji yang dibawah upah minimum kota dan kurangnya perlindungan hak dasar bagi karyawan, kepastian hukum gaji buruh bagimasihlah sangat kurang, mengingat pemenuhan upah minimum dan hak cuti ialah hak libur yang merupakan hak yang wajib diberikan oleh pemberi kerja. Pemenuhan atas hak ini berguna untuk tetap menjamin hak asasi manusia berdasarkan keadilan. Sejatinya hubungan timbal balik yang setara dalam pekerjaan ialah terpenuhinya kebutuhan hidup yang layak bagi karyawan dan keberlangsungan usaha yang lancar

bagi pemberi kerja. Oleh hak cuti karena itu, penegakkan keadilan sosial melalui hukum positif harus tergambar dalam perjanjian kerja suatu Perusahaan

3. Upah merupakan harga dari tenaga kerja atau harga yang dibayarkan kepada tenaga kerja atas jasa yang telah diberikan kepada pemberi kerja maupun sebuah perusahaan Berdasarkan ketentuan-ketentuan dalam berjarah terdapat tingkat minimum dalam pemberian upah yaitu upah atau ujarah dapat diklarifikasikan menjadi dua: pertama upa yang telah disebutkan (ajrun musamma). Kedua upah yang sepadan (ajrun mistli).

DAFTAR PUSTAKA

a. Sumber Buku

Kadir. 2010. *Hukum Bisnis Syariah dalam al quran*. Jakarta: Amzah

Karim, Adiwarmam. 2013. *Analisis Fiqih Dan Keuangan*. Jakarta:

P.T. Rajagrafindo Persada

Ahmad Mustaq. 2003. *Etika Dalam Bisnis Islam*. Jakarta: Pustaka Al Kautsar

Ali, Zainuddin. 2011. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.

Ronny Hanitijo Soemitro. 1982. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Ghalia
Indonesia.

Ronny Hanitijo Soemitro. 1988. *Metodologi Penelitian Hukum & Yurimetri*.

Jakarta : Ghalia Indonesia.

Sendjun Manulang. 2003. "*Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di
Indonesia*". PT.Rineka Cipta, Jakarta.

Soetikno. 1977. "*Hukum Perburuaha*". Jakarta.

Soetrisno. 1973. *Politik sosial dan Hukum Perusahaan di Indonesia*".
Yogyakarta.: LPP.

Soedarjo. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Yogyakarta:
Pustaka Yustisia.

Soepomo, Imam. 1983. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta:
Djambatan.

Soebagyo Joko. 2006. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Suwandi dan Basrowi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta:
Rineka Cipta.

Strauss, Anselm. 2003. *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta:

Pustaka Belajar.

Soepomo, imam. 1983. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta
: Djambata.

Sukur Kolil. 2006. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Pustaka Media.

Indrasari Tjandraningsih dan rina Herawati 2009, *Menuju Upah layak* .
Jakarta

Afzalur Rahman.1995.*Doktrin Ekonomi Islam* .Yogyakarta: Dana Bhakti Prima
Departemen Agama.2002. *RI Al-Qur'an Dan Terjemahnya* .Surabaya: Karya
Agung

b. Sumber Wawancara.

Wawancara dengan bapak dimas erdian selaku karyawan pada tanggal
17
April 2023.

Wawancara dengan bapak suparman selaku kabag tata usaha pada
tanggal
17 april 2023

Wawancara dengan Bapak Nuzulluddin selaku Manager PT. Gruti
Lestari pada tanggal 17April 2023

Wawancara dengan Ibu Veny Varhana selaku Bendaha PT. Gruti
Lestari pada tanggal 17 April 2023

Wawancara dengan Bapak Reki selaku pekerja PT. Gruti Lestari pada
tanggal 18 April 2023

Wawancara dengan Joko selaku buruh PT. Gruti Lestari pada tanggal
18 April 2023

Wawancara dengan ibu Mariani selaku buruh PT. Gruti Lestari pada tanggal 18 April 2023

Wawancara dengan Bapak Kentus selaku buruh PT. Gruti Lestari pada tanggal 23 April 2023

Wawancara dengan Bapak Hadi selaku buruh PT. Gruti Lestari pada tanggal 23 April 2023

Wawancara dengan Mariyadi selaku buruh PT. Gruti Lestari pada tanggal 23 April 2023

Wawancara dengan Ibu Reni selaku buruh PT. Gruti Lestari pada tanggal 18 April 2023

Wawancara dengan ibu Heni selaku buruh PT. Gruti Lestari pada tanggal 18 April 2023

Wawancara dengan Suardi selaku buruh PT. Gruti Lestari pada tanggal 18 April 2023

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Lis Dwi Larasati
Nim : 1910200042
Tempat/Tanggal lahir : Sinunukan, 18 Februari 2000
Email/No.Hp : lisdwilestari56@gmail.com/081370785788
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak Ke : 2(Kedua) dari 5 Bersaudara
Alamat : Desa Sidomakmur, Kecamatan Sinunukan, Kabupaten
Mandailing Natal

B. Identitas Orang Tua

Nama Ayah : Sobirin
Pekerjaan : Petani
Nama Ibu : Kasmini
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Desa Sidomakmur, Kecamatan Sinunukan, Kabupaten
Mandailing Natal

Riwayat Pendidikan

Tahun 2007-2012 : SD NEGERI 321 SINUNUKAN
Tahun 2012-2015 : TSANAWIYAH MUSTHAFAWIYAH
Tahun 2015-2017 : SMK 1 SINUNUKAN
Tahun 2019-Sekarang : UIN SYAHADA Padangsidimpuan

DOKUMENTASI

Dokumentasi Wawancara peneliti bersama karyawan PT. Gruti Lestari Pratama Kecamatan Sinunukan.





DAFTAR WAWANCARA

A. Pertanyaan kepada Manager

- a) Bagaimana Sejarah PT Gruti Lestari Pratama?
- b) Apakah karyawan sudah memiliki kontrak dan apakah karyawan sudah memiliki bpjs yang di tanggung oleh PT Gruti Lestari Pratama?

B. Pertanyaan kepada Bendahara

- a) Bagaimana sistem pengupahan Di PT Gruti Lestari Pratama?
- b) Berapa Gaji Rata-Rata karyawan Di PT Gruti Lestari Pratama?
- c) Apakah ada pemotongan di setiap Pengupahan ?

C. Pertanyaan kepada kabag tata usaha

- a) Kenapa tidak ada sistem kontrak di Pt Gruti Lestari Pratama?
- b) Apakah PT Gruti Lestari Pratama Memfasilitasi karyawan?

D. Pertanyaan kepada karyawan

- a) Apakah Karyawan mendapat upah lembur?
- b) Apakah karyawan mendapat kan tunjangan dari PT Gruti Lestari Pratama?
- c) Bagaimana jika salah satu karyawan kecelakaan kerja apakah akan di tanggung jawabi oleh PT tersebut?