

**TINJAUAN PEMBERIAN UPAH TERHADAP
PEKERJA/BURUH DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU**

(STUDI CV ATLANTIS JAYA PRATAMA)

JURNAL ILMIAH



Oleh :

TEGAR ANANG RIZVANDA
D1A116273

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM
MATARAM

2021

HALAMAN PENGESAHAN

**TINJAUAN PEMBERIAN UPAH TERHADAP
PEKERJA/BURUH DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU**

(STUDI CV ATLANTIS JAYA PRATAMA)

JURNAL ILMIAH



Oleh :

TEGAR ANANG RIZVANDA
D1A116274

Menyetujui,
Pembimbing Pertama

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Zaeni", written over a horizontal line.

H. Zaeni Ayshadie, SH.,M.Hum
NIP. 19610620 198803 1 001

**TINJAUAN PEMBERIAN UPAH TERHADAP PEKERJA/BURUH
DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
(CV ATLANTIS JAYA PRATAMA)**

TEGAR ANANG RIZVANDA
D1A116273

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS MATARAM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tinjauan pemberian upah terhadap pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu di CV. Atlantis Jaya Pratama. Penelitian ini menggunakan penelitian hukum empiris. Hasil penelitian menunjukkan pemberian upah terhadap pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu tidak sesuai upah minimum yang berlaku. faktor penerapan sistem pengupahan di perusahaan ini yaitu faktor hukum, faktor pengawasan, faktor kesadaran hukum masyarakat, faktor kemampuan perusahaan, faktor pendidikan, faktor jabatan, faktor kompetensi. Saran penulis untuk pihak perusahaan agar mengikuti upah minimum yang berlaku, kepada pekerja/buruh hendaknya meningkatkan kinerja dan produktivitas kerjanya, kepada pemerintah hendaknya memberikan aturan khusus yang lebih mampu melindungi pekerja/buruh kontrak yang rawan terhadap eksploitasi dan tindakan sewenang-wenang pembayaran upah.

Kata Kunci : *Upah, Pekerja/Buruh, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.*

**A REVIEW OF REMUNERATION FOR WORKERS WITH
CERTAIN WORK PERIOD AGREEMENT
(A CASE STUDY AT CV ATLANTIS JAYA PRATAMA)**

ABSTRACT

This study reviews the remuneration for workers with certain work period agreement at CV. Atlantis Jaya Pratama. This study is an empirical one. Results of this study show that the remuneration for workers with certain work period agreement in the company does not comply with the minimum payment standard. The payment system in this company is applied by considering several factors, such as legal, supervision, society legal awareness, company's financial ability, education level, position, and competence. Writer's advice for the company is that the company to comply with the minimum payment standard regulation. In addition, advice for workers is that they are supposed to improve their performance and productivity. It is also expected of the Government to issue a regulation that provide rights protection for workers that are vulnerable to exploitation and arbitrary payment.

Keywords: *Remuneration, Workers, Spesific Work Period Agreement*

I. PENDAHULUAN

Dalam memenuhi kebutuhannya yang beraneka ragam untuk hidup manusia perlu bekerja, baik yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Bekerja sendiri adalah bekerja dengan modal dan perusahaan sendiri. Sedangkan bekerja dengan orang lain adalah dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah, sehingga harus tunduk pada orang lain tersebut.¹ Bekerjanya seseorang dengan orang lain ini yang sering terjadi hubungan hukum yang kemudian menimbulkan hak dan kewajiban, yang dimana hak dan kewajiban tersebut adalah seorang pekerja/buruh berkewajiban untuk melaksanakan pekerjaan dan dari pekerjaan yang dilakukannya ia berhak mendapatkan imbalan atau upah.

Secara umum upah merupakan hak bagi pekerja/buruh dari hasil pekerjaan yang dilakukannya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. Menurut Nurimansyah Hasibuan dipetik dari Zaeni Asyhadie, “Upah adalah segala macam bentuk penghasilan (*earnings*), yang diterima buruh/pegawai (tenaga kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.”²

Pada sistem upah pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan hal yang sangat penting dalam suatu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerjanya karena memuat segala konsekuensi yang menjadi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Tujuan diadakan perjanjian kerja waktu tertentu ini (PKWT) adalah untuk mengetahui hak dan kewajiban kedua belah pihak baik itu pengusaha maupun pekerja dalam melaksanakan ketentuan pekerjaan dan tata tertib perusahaan guna meningkatkan produktifitas kerja.

¹Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, Cet ke 9, 2012, hlm. 1

²Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, Cet ke 2, 2013, hlm. 9

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan suatu hubungan kerja.³ Hak atas upah yang timbul dari perjanjian kerja, dan merupakan salah satu hak dalam hubungan kerja. Hak ini secara konstitusional telah diatur dan dilindungi dalam pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menetapkan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pada Pasal 28 D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menetapkan:

- (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
- (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Hak konstitusional ini selanjutnya diatur oleh peraturan perundang-undangan. Pengaturan Upah dalam hukum positif diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 15 tahun 2018 tentang Upah Minimum. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya sudah lama berlaku, namun peraturan ini belum sepenuhnya menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif di Indonesia.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut : Bagaimana pelaksanaan pembayaran upah dan besaran pembayaran

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, Cet ke 13, 2015, hlm. 64

upah serta sistem pembayaran upah pada pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu di CV.Atlantis Jaya Pratama? dan Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi penerapan sistem pengupahan pada pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu di CV.Atlantis Jaya Pratama?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan pembayaran upah dan besaran pembayaran upah serta sistem pembayaran upah pada pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu di CV.Atlantis Jaya Pratama dan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi penerapan sistem pengupahan pada pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu di CV.Atlantis Jaya Pratama.

Adapun manfaat dari penelitian ini secara akademis yaitu sebagai syarat untuk dapat menyelesaikan studi pada Strata Satu (S1) Program Studi Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Mataram, manfaat teoritis yaitu untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan dan manfaat praktis adalah memberikan wawasan keilmuan bagi penulis baik secara langsung maupun tidak langsung yang diharapkan akan menunjang terhadap pengembangan keilmuan dalam bidang ilmu hukum.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum empiris. Menggunakan metode pendekatan undang-undang, pendekatan konseptual dan pendekatan sosiologis. Jenis bahan hukum atau data yang digunakan adalah jenis data primer dan skunder, Sumber data primer dan sumber data skunder. Teknik memperoleh data yang dilakukan adalah melalui data kepustakaan dan studi lapangan. Untuk menarik kesimpulan dari data yang dikumpulkan, maka peneliti menggunakan analisis deskriptif kualitatif.

II. PEMBAHASAN

Pelaksanaan Pembayaran Upah Pada Pekerja/Buruh Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di CV. Atlantis Jaya Pratama

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, perjanjian kerja menurut jangka waktunya dibagi menjadi dua yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak.

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yang meliputi :⁴

1. Upah minimum;
2. Upah kerja lembur;
2. Upah tidak masuk kerja;
3. Upah tidak masuk kerja karna kegiatan lain di luar pekerjaannya;

⁴ Hardijan Rusli, *Hukum ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, Cet ke 2, 2011, hlm. 89

4. Upah karna menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
5. Bentuk dan cara pembayaran;
6. Denda dan potongan upah;
7. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
8. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
9. Upah untuk pembayaran pesangon;
10. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Berkaitan dengan pelaksanaan pembayaran Upah di CV. Atlantis Jaya Pratama peneliti melakukan wawancara dengan pihak perusahaan yaitu sebagai berikut :⁵

Pihak perusahaan yang diwakili Bapak Andre Tisna Amijaya selaku manager menegaskan dalam pembayaran Upah CV. Atlantis Jaya Pratama setiap tahun selalu mengikuti Upah Minimum Kota (UMK), akan tetapi upah yang diberikan pada pekerja kontrak dan pekerja training (PKWT) yang semuanya adalah Pramuniaga memiliki perbedaan dengan pekerja tetap (PKWTT). Pekerja tetap Upah pokoknya selalu mengikuti UMK sedangkan pekerja kontrak dan pekerja training di bawah UMK seperti yang ada dalam table berikut ini :

Data jumlah upah pekerja CV. Atlantis Jaya Pratama tahun 2020

No.	Status Kerja	Jumlah Upah Pokok per 2020	UMK Kota Mataram 2020

⁵ Hasil wawancara dengan saudara Andre Tisna Amijaya sebagai Manajer CV. Atlantis Jaya Pratama pada Hari Kamis tanggal 10 Desember 2020

1.	Pekerja Tetap (PKWTT)	Rp. 2.200.000 (belum termasuk tunjangan tetap)	Keputusa Gubernur Nusa Tenggara Barat (NTB) Nomor : 561-812 Tahun 2019 Tentang Upah Minimum NTB Tahun 2020 berjumlah Rp. 2.184.485
2.	Pekerja Kontrak (PKWT)	Rp. 1.550.000 (tidak ada tunjangan tetap)	
3.	Pekerja Training	Rp. 1.000.000 (tidak ada tunjangan tetap)	

Sumber : CV. Atlantis Jaya Pratama

Alasan pihak perusahaan memberikan upah di bawah UMK kepada pekerja kontrak dan pekerja training (PKWT) dikarenakan pendapatan yang diperoleh dari hasil penjualan produk ponsel dan aksesoris digital yang sewaktu-waktu dapat berubah-ubah untuk penghasilannya, namun pihaknya mengatakan ada berbagai macam bonus dan reward (penghargaan) yang diberikan untuk meningkatkan Upah pekerja/buruh kontrak yang dapat melebihi Upah pokok yang diberikan. Bonus tersebut berupa bonus disiplin, bonus uang makan, dan bonus dalam penjualan barang. Adapun reward (penghargaan) yang dimaksud adalah reward dalam banyaknya penjualan setiap barang perbulannya oleh Pramuniaga.

Khusus Upah untuk pekerja training, mereka diberikan Rp. 1.000.000 hanya 1 bulan saja untuk dilihat kinerjanya didalam perusahaan dan jika sudah di kontrak akan mendapatkan Upah yang sama dengan pekerja kontrak lainnya.

Dapat dikatakan terjadi diskriminasi antara pekerja dengan status kontrak dengan pekerja status training, yang mana mereka sama-sama pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Padahal Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pada Pasal 41 dan Pasal 42 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum Pasal 17 mengatakan Upah Minimum hanya berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan dan Upah Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih harus di atas Upah Minimum. Maka, tidak ada perbedaan keberlakuan

ketentuan upah minimum antara pekerja kontrak dan pekerja tetap, termasuk pekerja dengan status training. itu artinya ketentuan tersebut berlaku untuk semua pekerja secara umum.

Ketentuan tersebut berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 94 yaitu dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Jumlah upah pokok dan tunjangan tetap itulah yang disebut sebagai upah tetap yang besaran minimalnya sesuai dengan UMP/UMK. Dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan juga merumuskan hal serupa dimana ketika komponen Upah menggunakan Upah pokok tanpa tunjangan tetap, pembayaran Upah tidak boleh kurang dari 75% (tujuh puluh lima persen) standar ketentuan Keputusan Gubernur tentang Upah minimum Provinsi yang berlaku yaitu Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat (NTB) Nomor : 561-812 Tahun 2019 Tentang Upah Minimum NTB Tahun 2020 berjumlah Rp.2.184.485. Dan jika di dihitung, 75% (tujuh puluh lima persen) dari Upah Minimum Provinsi NTB yang saat ini berjumlah Rp.2.184.485 maka hasilnya Rp. 1.638.000, sedangkan upah pokok yang diterima pekerja kontrak adalah Rp.1.550.000 dan Rp. 1.000.000 untuk pekerja dengan status pekerja training.

Pelaksanaan Besaran Pembayaran Upah Pada Pekerja/Buruh Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di CV. Atlantis Jaya Pratama

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka (30) dijelaskan bahwa Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dari hasil penelitian dan wawancara penyusun dengan pihak perusahaan maupun pekerja/buruh adapun persentase besaran pembayaran Upah yang diatur oleh perusahaan dituangkan pada tabel sebagai berikut :⁶

Data presentase besaran pembayaran upah pekerja/buruh CV. Atlantis Jaya Pratama

No.	Uraian	Jumlah Pekerja	Persentase
1.	Sesuai dengan UMK	19	42%
2.	Dibawah UMK	26	58%
	Total	45	100%

Sumber : Data Primer Diolah

Sistem Pembayaran Upah Pada Pekerja/Buruh Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di CV Atlantis Jaya Pratama

Sistem pengupahan yang digunakan oleh perusahaan CV. Atlantis Jaya Pratama adalah dengan sistem upah menurut jangka waktu tertentu. Yang mana pada pekerja/buruh tetap sistem pengupah diberikan dengan sistem bulanan, sedangkan pada pekerja/buruh kontrak yang diterapkan adalah sistem upah 2 minggu sekali dan bulanan sesuai dengan kesepakatan pihak perusahaan dengan pihak pekerja.

Adapun hasil wawancara penulis dengan bapak Andre Tisna Amijaya selaku manager perusahaan yaitu sebagai berikut :⁷

Pelaksanaan sistem pembayaran upah yang diterapkan CV. Atlantis Jaya Pratama khususnya pada pekerja kontrak (PKWT) atau Pramuniaga dilakukan dengan sistem upah jangka waktu dengan pemberian upah 2 minggu dan bulanan. Sistem upah 2 minggu yang dimaksud adalah bonus yang dihasilkan oleh setiap Pramuniaga dan upah pokok akan di berikan disetiap bulannya. Jadi Pramuniaga ini diberikan upah pokoknya awal bulan dan bonusnya akan diberikan pada pertengahan bulan.

⁶ Andre Tisna Amijaya, *Ibid.*

⁷ Andre Tisna Amijaya, *Ibid*

Sistem pengupahan yang dilakukan CV. Atlantis Jaya Pratama ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pada Pasal 12 mengatakan Upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil dan juga Pasal 18 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum mengatakan “(1) Upah Minimum dibayar secara bulanan kepada Pekerja/Buruh, dan (2) Berdasarkan kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha, Upah Minimum dapat dibayar secara harian atau mingguan dengan ketentuan perhitungan Upah Minimum didasarkan pada upah bulanan.”

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENERAPAN SISTEM PENGUPAHAN PADA PEKERJA/BURUH DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI CV. ATLANTIS JAYA PRATAMA

Dari hasil penelitian di lapangan dan wawancara penulis dengan pihak perusahaan CV. Atlantis Jaya Pratama dan pekerja kontrak yang keseluruhannya adalah pramuniaga terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi penerapan sistem pengupahan pada pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu di CV. Atlantis Jaya Pratama, yaitu:

1. Faktor Hukum

Pemberian upah juga dipengaruhi oleh faktor peraturan perundang-undangan terkait upah. Misalnya, pemberian upah pada pekerja/buruh wajib mengacu pada upah minimum yang berlaku di setiap daerah. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum telah melarang perusahaan membayar upah kepada pekerja/buruh lebih rendah dari upah minimum provinsi (UMP) dan upah kota/kabupaten (UMK).

Adapun faktor hukum ini diartikan apakah efektif atau tidak aturan yang berlaku tersebut. Faktor yang mempengaruhi efektif atau tidaknya aturan tersebut yaitu :

- a. Struktur, yang dimana maksud dari struktur ini yaitu bahwa pihak perusahaan seharusnya berkoordinasi dengan lembaga pemerintah yaitu Dinas Tenaga Kerja sebagai fungsi membina, mengendalikan dan pengawasan dalam hubungan industrial apabila nantinya terjadi konflik dengan pekerja/buruh. Koordinasi antara perusahaan dengan Dinas Tenaga Kerja tersebut dapat mempermudah fungsi pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja.
- b. Substansi, yang dimaksud dari substansi ini dilihat dari perjanjian kerja atau isi perjanjian kerja yang dibuat antara pihak perusahaan dengan pekerja/buruh. Yang dimana isi perjanjian tersebut memuat hak dan kewajiban pekerja/buruh, hak dan kewajiban perusahaan, upah/gaji dan cara pembayarannya kepada pekerja/buruh serta tunjangan dan jaminan sosial, tidak bertentangan dengan peraturan dan telah sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- c. Kultur, yang dimaksud dengan kultur yaitu budaya masyarakat dalam konteks hukum atau sikap, cara pandang masyarakat terhadap kesadaran hukum. Masyarakat disini maksudnya adalah pengusaha sebagai pemberi kerja atau perusahaan dan pekerja/buruh. Perlunya kesadaran hukum antara pekerja dan perusahaan terkait penerapan sistem pengupahan. Hal ini dirasa penting karena banyak perusahaan melalaikan hukum yang berlaku terkait upah dan banyak juga pekerja kontrak yang tidak mengetahui atau tidak memahami upah yang diberikan apakah sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2. Faktor Kemampuan Perusahaan

Dalam pemberian besaran upah minimum baik secara nasional maupun sektor tertentu harus memperhatikan juga dampaknya terhadap kemampuan perusahaan. Pada perusahaan CV. Atlantis Jaya Pratama dalam sistem pengupahannya pada pekerjanya terutama pada pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau disebut pekerja kontrak yang di dalam perusahaan disebut pramuniaga, memberikan upah sesuai dengan kemampuan perusahaan dengan cara membedakan upah dan sistem pengupahan antara pekerja kontrak dengan pekerja tetap agar mencapai kesetabilan pengeluaran perusahaan. Juga mengadakan rapat setiap keperluannya guna mengetahui biaya oprasional perusahaan secara menyeluruh untuk menjadi acuan pada sitem pengupahan maupun besaran upah untuk pekerjanya.

3. Faktor Pendidikan

Dari hasil penelitian di perusahaan ini mempunyai tingkat pendidikan yang berbeda-beda dan paling banyak pekerja mempunyai tingkat pendidikan SMA, selebihnya Diploma dan Sarjana. Pada pekerja/buruh yang berpendidikan SMA semuanya adalah pekerja kontrak (PKWT). Perbedaan pemberian upah yang paling mencolok antara pekerja/buruh yang berpendidikan SMA dengan Diploma dan Sarjana adalah tunjangan tetap yang didasari oleh tingkat pendidikan yang berpengaruh pada jabatan dan keahlian masing-masing pekerja, yang mana pekerja yang tingkat pendidikannya SMA tidak mendapatkan tunjangan tetap dan pekerja dengan tingkat pendidikan Diploma maupun Sarjana mendapatkan tunjangan tetap sesuai jabatan masing-masing. Maka dari itu dapat diketahui bahwa faktor pendidikan mempunyai andil yang cukup besar dalam pemberian upah.

4. Faktor Jabatan

Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang pekerja dalam suatu perusahaan. Pada jabatan yang berbeda mempunyai risiko, tanggung jawab, dan tingkat kesulitasn yang berbeda dengan karyawan biasa. Oleh karena itu, jabatan menjadi alasan perbedaan upah. Misalkan saja di CV. Atlantis Jaya Pratama perbedaan jabatan antara Pramuniaga dengan dengan Kasir atau HRD dengan Manajer yang memiliki perbedaan tingkatan upah. Serta sistem pengupahan yang berbeda antara pekerja kontrak dengan pekerja tetap. Yang mana pekerja tetap mendapat tunjangan tetap sedangkan pekerja kontrak tidak mendapat tunjangan tetap melainkan bonus yang sifatnya tidak tetap diperoleh dari hasil kerjanya.

5. Faktor Kompetensi

Dalam lingkungan kerja, kompetensi seorang pekerja/buruh akan sangat berpengaruh dengan upah yang diterima. Kompetensi yang dimaksudkan adalah pengetahuan, keterampilan, dan etika kerja yang berada di perusahaan. Jika kompetensi yang dimiliki oleh pekerja memenuhi target atau kualifikasi yang diharapkan, maka hal itu dapat menguntungkan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pekerja/buruh tidak dapat memenuhi kompetensi yang menjadi persyaratan suatu perusahaan, maka akan berefek pada penurunan tingkat produktivitas di perusahaan tersebut. Kesimpulannya, Kompetensi adalah hal yang paling penting dimiliki oleh setiap pekerja untuk memajukan perusahaan tempatnya berkerja.

III. PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut : 1. Pelaksanaan pembayaran upah pada pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu pada CV. Atlantis Jaya Pratama belum sesuai upah minimum yaitu UMK Kota Mataram yang berlaku pada tahun 2020 yaitu sebesar Rp.2.184.485 perbulannya. Hal ini dikarenakan perusahaan mengandalkan pendapatannya dari penjualan produk-produk ponsel & aksesoris digital oleh pekerjanya di lapangan yang sewaktu-waktu dapat berubah-ubah untuk penghasilannya. Sehingga dari sisi penghasilan belum dapat memenuhi pemberian upah minimum sesuai UMK kepada pekerja buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau pekerja kontrak yang di sebut pramuniaga di dalam perusahaan. 2. Untuk pelaksanaan besaran pembayaran upah untuk pekerja/buruh kontrak besarnya upah pokoknya sama sebesar Rp.1.550.000 tanpa tunjangan tetap, yang membedakan yaitu tergantung bonus dan reward (penghargaan) yang dihasilkan oleh masing-masing pekerja kontrak atau pramuniaga. Bonus tersebut meliputi bonus disiplin, bonus uang makan, dan bonus dalam penjualan barang. Untuk reward (penghargaan) sendiri adalah penghargaan berupa uang yang diberikan pada setiap pramuniaga yang dapat menjual produk terbanyak setiap bulannya. 3. Sistem pembayaran upah pada pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu di CV. Atlantis Jaya Pratama yaitu dengan sistem upah menurut jangka waktu, yang mana upah dibayarkan 2 minggu sekali untuk bonus yang diperoleh dan 1 bulan untuk upah pokok. Hal ini dilakukan karna jika upah pokok dan bonus diberikan sekaligus seringkali pramuniaga kehabisan upah dipertengahan bulan dan dapat mempengaruhi produktifitas pekerjaannya. 4. Faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan sistem pengupahan pada pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu di CV. Atlantis Jaya Pratama, antara

lain : a. faktor hukum b. faktor kemampuan perusahaan c. faktor pendidikan d. faktor jabatan e. faktor kompetensi.

SARAN

1. Kepada pihak perusahaan CV. Atlantis Jaya Pratama agar mengikuti upah minimum yang berlaku yaitu upah minimum Kota Mataram kepada pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau pramuniaga dan seharusnya CV. Atlantis Jaya Pratama menaikkan upah pekerja kontraknya agar sesuai upah minimum, bukan menekan upahnya dengan dalih memberikan bonus dan reward (penghargaan) sebagai pendorong agar pramuniaga bekerja lebih baik. Justru yang harus dilakukan adalah sebaliknya dengan menaikkan upah pramuniaga agar sesuai dengan UMK, dengan begitu pramuniaga merasa upah mereka sudah sesuai standar kebutuhan hidup layak dan otomatis meningkatkan kinerjanya dalam melakukan pekerjaannya. 2. Kepada Pekerja/buruh hendaknya meningkatkan kinerja dan produktivitas kerjanya dalam rangka meningkatkan penghasilan perusahaan dan pekerja/buruh kontrak hendaknya mampu memenuhi pencapaian target penjualan sebagai pendapatan utama perusahaan Cv. Atlantis Jaya Pratama. 3. Kepada pemerintah hendaknya dalam hal ini memberikan suatu aturan khusus yang lebih mampu melindungi pekerja/buruh terutama pekerja/buruh kontrak yang rawan terhadap eksploitasi dan tindakan sewenang-wenang pembayaran upah yang dapat dilakukan perusahaan, dan meningkatkan pengawasan serta melakukan tindakan tegas yang sesuai dengan peraturan yang berlaku kepada perusahaan yang melanggar ketentuan upah minimum. Sehingga dengan demikian bisa mencapai pembayaran upah minimum yang sesuai dengan undang-undang yang berlaku dan memberikan kepastian hukum bagi pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, Cet ke 2, 2011

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, Cet ke 13, 2015

Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, Cet ke 2, 2013

Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, Cet ke 9, 2012

Peraturan perundang-undangan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun
2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pekerjaan Waktu Tertentu

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Upah
Minimum

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan