

**PELAKSANAAN SISTEM PENGUPAHAN TERHADAP PEKEJA/BURUH
PT. SUMBAWA TIMUR MINING (STM) DI KECAMATAN HU'U
KABUPATEN DOMPU**

JURNAL ILMIAH



Oleh :

NURUL PUTRI PRATAMA

D1A 118 201

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

**PELAKSANAAN SISTEM PENGUPAHAN TERHADAP PEKEJA/BURUH
PT. SUMBAWA TIMUR MINING (STM) DI KECAMATAN HU'U
KABUPATEN DOMPU**

JURNAL ILMIAH



Oleh :

NURUL PUTRI PRATAMA

D1A 118 201

Mengetahui,

Pembimbing Pertama



Lalu Hadi Adha, SH, MH.
NIP. 197412242005011001

**PELAKSANAAN SISTEM PENGUPAHAN TERHADAP
PEKEJA/BURUH PT. SUMBAWA TIMUR MINING (STM) DI
KECAMATAN HU'U KABUPATEN DOMPU**

Nurul Putri Pratama
D1A118201
PENELITIAN UNRAM

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pelaksanaan Sistem Pengupahan Terhadap Pekerja/Buruh PT. Sumbawa Timur Mining (STM) Kecamatan Hu'u Kabupaten Dompus. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem pembayaran upah yang digunakan pada PT. Sumbawa Timur Mining (STM) serta faktor-faktor apakah yang mempengaruhi pemberian upah terhadap pekerja/buruh PT. Sumbawa Timur Mining (STM). Jenis penelitian ini ialah penelitian hukum empiris, metode pendekatan yang digunakan yaitu metode pendekatan konseptual, pendekatan perundang-undangan dan pendekatan sosiologis. Hasil penelitian didapati jawaban bahwa Sistem Pembayaran Upah Terhadap Pekerja/Buruh PT. Sumbawa Timur Mining menerapkan sistem pembayaran upah bulanan. Serta faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pemberian upah terhadap pekerja/buruh PT. Sumbawa Timur Mining.

Kata kunci: Pengupahan, Sistem Pemberian Upah, Tenaga Kerja.

The implementation of employees' remuneration system in PT Sumbawa Timur Mining (STM) in the Hu'u subdistrict of Dompus regency

ABSTRACT

This study entitled Implementation of the Wages System for Workers/Laborers of PT. East Sumbawa Mining (STM) Hu'u District, Dompus Regency. This study aims to find out how the wage payment system used at PT. Sumbawa Timur Mining (STM) and what factors affect the remuneration of PT. East Sumbawa Mining (STM). This type of research is empirical legal research, the approach method used is conceptual approach, statutory approach and sociological approach. The results of the study found that the wage payment system for workers/laborers at PT. Sumbawa Timur Mining implements a monthly wage payment system. As well as the factors that influence the implementation of wages for workers/laborers of PT. East Sumbawa Mining.

Keywords: remuneration, system, employees.

I. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja, baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain, kehidupan dan pekerjaan adalah dua sisi dari satu mata uang, agar orang dapat hidup maka seseorang harus bekerja. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan, memperoleh upah dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat, hal ini sesuai dengan yang dinyatakan pada Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal serupa juga terdapat dalam Undang-Undang Dasar 1945 dalam Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹

Setiap perusahaan wajib mengupah pekerjanya sesuai dengan ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah. Pengertian upah minimum menurut peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 15 Tahun 2018 tentang upah minimum adalah, upah bulanan terendah berupa upah bulanan tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman, upah ini wajib

¹ Zainal Asikin, (Ed) *Dasar-Dasar Hukum perburuhan*, PT Rajagrafindo persada, cetakan-11, Jakarta, Mei 2016

dijadikan acuan oleh pengusaha dan pelaku industri sebagai standar minimum dalam memberi upah pekerjanya.²

Pekerja berhak menerima upah atas jerih payah yang dilakukan sesuai dengan Peraturan PerUndang-Undangan. Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 30.

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perUndang-Undangan. termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Sebagaimana yang telah diuraikan di dalam latar belakang maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut yaitu Bagaimanakah pelaksanaan sistem pengupahan yang digunakan pada PT. Sumbawa Timur Mining terhadap pekerja/buruh di Kecamatan Hu’u Kabupaten Dompu dan Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi pelaksanaan sistem pengupahan pada PT. Sumbawa Timur Mining terhadap pekerja/buruh di Kecamatan Hu’u Kabupaten Dompu.

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu Untuk mengetahui bagaimanakah pelaksanaan sistem pengupahan terhadap pekerja/buruh pada PT. Sumbawa Timur Mining di Kecamatan Hu’u Kabupaten Dompu dan untuk mengetahui faktor-faktor apakah yang mempengaruhi pelaksanaan sistem pengupahan terhadap pekerja/buruh pada PT. Sumbawa Timur Mining di kecamatan Hu’u Kabupaten Dompu.

² Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet.4 Sinar Grafika, Jakarta 2014, hlm 107-108

Untuk menjawab rumusan permasalahan tersebut di atas penelitian ini menggunakan penelitian Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian hukum Empiris, dimana data yang dimaksud dengan penelitian empiris adalah penelitian hukum dengan cara mengkaji hukum sebagai norma dalam peraturan perUndang-Undangan dan gejala-gejala sosial yang timbul dalam kehidupan masyarakat serta melihat secara langsung penerapan dari peraturan perUndang-Undangan dilapangan dan permasalahan hukum di masyarakat. Metode Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (statute approach), pendekatan konseptual (conceptual approach) dan Pendekatan Sosiologis (Social Approach). Jenis data dan sumber data yang digunakan yaitu data primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat yang merupakan peraturan perundang-undangan, selanjutnya data skunder, yaitu bahan hukum yang diperoleh sebagai pelengkap bahan hukum primer dan sudah tersusun dalam bentuk dokumen berupa buku, makalah dan pendapat para ahli yang berkenaan dengan masalah pokok yang dibahas, dan bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan tersier seperti kamus hukum, ensiklopedia dan internet. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumen atau literatur. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *content analysis* (analisis isi).

II. PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Sistem Pengupahan Yang Digunakan Pada PT. Sumbawa Timur Mining Terhadap Pekerja/Buruh Di Kecamatan Hu'u Kabupaten Dompu.

Sistem pembayaran upah ini maksudnya adalah bagaimana cara suatu perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja atau buruhnya. Dilihat dari sejarah perkembangan hukum ketenagakerjaan yang pernah berlaku di Indonesia dapat diperhatikan bahwa sistem pengupahan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Perkembangan ini dapat dilihat dalam berbagai kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan pemerintah dalam peraturan Undang-Undang mengenai sistem pengupahan yang berlaku dalam semua hubungan ketenagakerjaan yang berlangsung di Indonesia.

Kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan dengan tujuan untuk memberikan perlindungan upah bagi pekerja karena upah memegang peranan penting dan merupakan ciri khas dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikaitkan upah merupakan tujuan utama dari seseorang bekerja dalam melakukan hubungan kerja.

Perkembangan sistem pengupahan yang signifikan dalam hukum ketenagakerjaan dapat dilihat dari fakta bahwa dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 secara rinci telah mengatur kebijakan-kebijakan untuk memperbaiki kondisi hubungan kerja di Indonesia, terutama dibidang pengupahan yang diatur dalam Bab X Bagian kedua Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Sedangkan dalam Undang-Undang perburuhan sebelumnya seperti diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun

1948 dan Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tidak ada mengatur secara rinci mengenai upah melainkan hanya memuat hak pekerja untuk mendapatkan penghasilan yang layak, misalnya dalam Pasal 3 Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang ketentuan pokok mengenai tenaga kerja yang menyatakan:

“Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan”.

Ketentuan tersebut merupakan satu-satunya ketentuan pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang tersebut. Kondisi ini telah diperbaharui dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah mengatur secara rinci dalam satu bagian tertentu dalam Undang-Undang tersebut mengenai kebijakan dibidang pengupahan ini. Dalam hubungan kerja yang berdasarkan kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 berbagai kebijakan dikeluarkan untuk memberikan perlindungan upah. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari penghidupan yang layak adalah dimana jumlah pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, Pendidikan, Kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Kebutuhan hidup secara wajar ini merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum dan kebutuhan fisik minimum. Salah satu kebijakan pengupahan yang ditetapkan pemerintah untuk mencapai penghidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk setiap pekerja adalah ketetapan upah minimum. Pemerintah menetapkan upah minimum

berdasarkan kebutuhan yang layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Maksudnya adalah penetapan upah minimum harus pula sebanding dengan produktivitas kerja dari pekerja, sehingga tidak ada menimbulkan reaksi dari pada pengusaha yang merasa penetapan upah minimum merupakan perlakuan tidak adil karena dianggap terlalu berpihak kepada kelompok pekerja sedangkan bagi pengusaha kebijakan upah minimum tersebut tidak menguntungkan.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia juga mewajibkan pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, Pendidikan dan kompetensi, serta peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi. Skala upah adalah nilai nominal upah setiap kelompok jabatan penyusunan struktur dan skala upah di maksudkan sebagai pedoman penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah bagi pekerja serta untuk mengurangi kesenjangan antara upah tertinggi dan terendah di perusahaan yang bersangkutan. Dalam penyusunan struktur dan skala upah dilaksanakan melalui analisa jabatan, uraian jabatan dan evaluasi jabatan.

Praktik di lapangan, ada berbagai macam cara perusahaan dalam memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Dalam teori praktik ada berberapa macam sistem pemberian upah.

Sistem pembayaran upah dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut:³

1. Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan
2. Sistem upah potongan
Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya. Manfaat pengupahan dengan sistem ini adalah:
 - a. Pekerja/buruh mendapat dorongan untuk bekerja giat
 - b. Produktivitas semakin mengikat
 - c. Alat-alat produksi akan dipergunakan secara insentif sementara itu, keburukannya adalah:
 - 1) Pekerja/buruh selalu bekerja secara berlebih-lebihan
 - 2) Pekerja/buruh kurang menjaga keselamatan dan kesehatannya
 - 3) Kadang-kadang kurang teliti karena untuk mengejar jumlah potongan
 - 4) Upah tidak tetap tergantung potongan yang dihasilkan
 Untuk menampung keburukan sistem upah potongan ini, di ciptakan sistem upah gabungan, yaitu gabungan antaran upah minimum sehari dengan jumlah hasil pekerjaannya sehari
3. Sistem upah pemufakatan
Sistem upah pemufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.
4. Sistem skala upah berubah
Dalam sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik jumlah upah pun akan naik. Sebaliknya, jika harga turun, upah pun akan turun. Itulah disebutkan skala upah berubah
5. Sistem upah indeks
Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya penghidupan meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah
6. Sistem pembagian keuntungan

³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Op.cit. hlm. 79-81

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapatkan keuntungan di akhir tahun.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi pembayaran upah pada PT. Sumbawa Timur Mining (STM) di Kecamatan Hu'u Kabupaten Dompu

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki kriteria yang mempengaruhi pembayaran upah bagi pekerja mereka. Besar kecilnya upah disuatu perusahaan, tidak bisa dilihat dan diukur hanya dari satu atau ada beberapa aspek saja. Dengan perkataan lain, besar kecilnya upah pekerja/buruh disuatu perusahaan atau pada suatu jabatan tertentu (yang setara), sangat ditentukan oleh banyak faktor antara lainnya: ⁴

- a. Faktor lamanya masa kerja yang atas dasar pengalaman kerja (*experience*), mempengaruhi perkembangan skil secara empirik (*autodidak*)
- b. Faktor profesionalisme, keterampilan dan kecakapan serta kemahiran dalam melakukan pekerjaan;
- c. Tinggi-rendahnya produktivitas, atau besar-kecilnya produk yang dihasilkan (kinerja);
- d. Faktor volume dan beban kerja serta besar-kecil nya resiko pekerjaan;
- e. Tinggi-rendahnya jabatan (terkait wewenang dan tanggung-jawab) seseorang pekerja/buruh;
- f. Aspek kewilayahan, seperti jauh-dekatnya lokasi atau tempat kerja atau perbedaan wilayah penetapan-upah;
- g. Aspek kepribadian, terkait tingkat kepercayaan dan kejujuran serta nilai-nilai kepribadian lainnya bagi seseorang pekerja (*aspek personality*);
- h. Banyak atau sedikitnya uji kompetensi dan sertifikat kompetensi yang dimiliki, atau tinggi-rendahnya kualifikasi Pendidikan (sebagai basic start awal dalam bekerja);
- i. dan lain-lain sebagainya;

Dari semua faktor tersebut, faktor yang paling dominan dan sangat besar mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya atau besar-kecilnya upah, adalah sertifikasi kompetensi dan tingkat produktivitas pekerja/buruh. Artinya, semakin

⁴ Hukum Online, *Faktor-Faktor Yang Dapat Menentukan Besar-Kecilnya Upah*, diakses dari <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt51d29jd7a6680/aturan-tentang-pekerja-harian-lepas>, pada tanggal 14 September 2022 pukul 20.00 Wita.

banyak sertifikasi kompetensi yang dimiliki seseorang pekerja/buruh yang dibarengi dengan semakin tingginya produktivitas yang dihasilkan serta semakin apiknya hasil kerja yang dilakukan, maka secara otomatis akan mempengaruhi sebagian besarnya gaji atau upah produktivitas (*salery*) atau paling tidak *take home pay* yang dapat diperoleh Pasal 1 angka 1 peraturan presiden RI no.8 tahun 2012 tentang kerangka kualifikasi nasional Indonesia jo Pasal 1 angka 2 peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor per-05 tahun 2012 tentang Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional.

Terkait dengan itu, dalam peraturan perundang-undangan yang berkenaan dengan pengupahaan dan sangat perlu dipahami oleh semua pihak (khususnya bagi pengusaha, pekerja/buruh) yang diatur didalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan antara lain sebagai berikut:

- 1) Upah Minimum (yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap), hanyalah merupakan standar upah bulanan terendah pada struktur pada skala upah yang ditetapkan oleh perusahaan, berdasarkan golongan, jabatan, masa kerja, Pendidikan dan sertifikasi kompetensi. (Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).
- 2) Upah Minimum hanya berlaku bagi pekerja (buruh atau karyawan) yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun (Pasal 1 angka 2 [baru] jo Pasal 13 [baru] ayat [2] permenakertrans No.01/1999). Artinya, masa kerja diatas 1 (satu) tahun haruslah relative lebih besar dan naik berjenjang secara professional (sesuai dengan struktur dan segala upah);
- 3) Kebijakan pengupahaan hanya mengatur Upah Minimum saja, sedangkan Upah diatas Upah Minimum yang naik secara berjenjang adalah murni merupakan domain dan wilayah kesepakatan diantara para pihak yang senantiasa merujuk dan mengatur pada struktur dan skala upah yang ditetapkan perusahaan pada Pasal 17 [baru] permenakertrans No. 01/1999);
- 4) Penetapan Upah Minimum secara bertahap diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak (KHL), walaupun ada beberapa penetapan Upah Minimum yang sudah mencapai atau bahkan diatas nilai KHL (Pasal 89 ayat [2] dan ayat [3] jo Pasal 88 ayat [4] Undang-Undang No. 13/2003);
- 5) Upah Minimum yang ditetapkan baik yang diarahkan kepada pencapaian KHL maupun yang ditetapkan sesuai dengan KHL, adalah merupakan

standar kebutuhan untuk seorang pekerja/buruh yang masih lajang tanpa tanggungan (Pasal 1 angka 1 permenakertrans No. 13/2012).

Tak terkecuali yang dilakukan oleh PT. Sumbawa Timur Mining, berdasarkan keterangan yang disampaikan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi pembayaran upah bagi pekerja/buruh pada PT. Sumbawa Timur Mining (STM) yaitu:⁵

a. Jabatan dan Tanggung Jawab

Jabatan dan tanggung jawab menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pemberian upah pada suatu perusahaan karena semakin tingginya suatu golongan jabatan dan tanggung jawab maka akan semakin besar pula kompensasi yang di terima.

b. Masa Kerja

Masa kerja juga berpengaruh terhadap pemberian upah, sebagai besar perusahaan mempertimbangkan masa kerja tenaga kerja sebagai dasar untuk memberikan penyesuaian atau kenaikan gaji.

c. Pengalaman Kerja

Selain lain dari jabatan dan masa kerja, pengalaman kerja juga menjadi salah satu faktor dalam pemberian upah. Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

⁵ Wawancara dengan bapak Nopianto Pajrin selaku HR Analyst Experienced PT. Sumbawa Timur Mining pada tanggal 05 September 2022 pukul 10.00 wita bertempat di kantor PT. Sumbawa Timur Mining.

d. Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan juga dapat mempengaruhi pemberian upah dikarenakan semakin tingginya tingkat pendidikan diharapkan mampu membantu perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaannya, apalagi bagi pekerja/buruh yang sudah memiliki sertifikasi keahlian sesuai dengan bidangnya mereka.

e. Skil Pekerja

Skil pekerja disini maksudnya adalah tingkat dari kemampuan serta pengalaman yang dimiliki oleh pekerja, dalam hal ini tentunya skil dari pekerja mampu mempengaruhi pemberian upah yang dibayarkan oleh perusahaan dimana dengan tingkat kemampuan yang dimiliki pekerja diharapkan mampu memberikan solusi serta menyelesaikan pekerjaan.

f. Kinerja

Kinerja dapat mempengaruhi pemberian upah, karena semakin bagus kinerja yang diberikan oleh pekerja maka akan semakin bagus pula proses produktifitas yang dilakukan oleh suatu perusahaan dalam menghasilkan barang atau jasa yang menjadi tujuan utasma dibentuknya sebuah perusahaan tersebut.

g. Disiplin Dalam Bekerja

Pekerjaan yang landasi dengan kedisiplinan maka akan sangat membantu perusahaan untuk lebih berkembang, serta mampu bersaing dikancah nasional maupun internasional, pekerja

yang bekerja secara disiplin akan mendapatkan apresiasi dari sebuah perusahaan sehingga berpengaruh terhadap kenaikan upah yang akan diberikan.

h. Pencapaian Selama Bekerja

Pencapaian selama bekerja atau segala kontribusi yang telah diberikan pekerja terhadap suatu perusahaan yang berdampak baik serta menguntungkan perusahaan juga dapat mempengaruhi pemberian upah pada pekerja.

i. Upah Minimum

Pemberian upah minimum ini sangatlah mutlak dikarenakan hal ini sudah jelas tidak dapat diganggu gugat antara pengusaha jadi pihak perusahaan menetapkan faktor standar pemberian upah didasarkan pada upah minimum yang berlaku.

III. PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan terhadap hasil penelitian, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Sistem Pengupahan Terhadap Pekerja/buruh PT. Sumbawa Timur Mining (STM) di Kecamatan Hu'u Kabupaten Dompu

Sistem pembayaran upah terhadap pekerja/buruh yang digunakan oleh PT. Sumbawa Timur Mining (STM) di kecamatan Hu'u Kabupaten Dompu adalah dengan menggunakan sistem jangka waktu dengan metode pembayaran bulanan dengan sistem kerja menggunakan jadwal roster yaitu dengan bekerja selama 28 hari, dan cuti 14 hari dengan metode pembayaran yang dilakukan secara transparan atau ditransferkan rekening pribadi masing-masing karyawan pada setiap tanggal 25, dan apabila ada libur nasional biasanya perusahaan akan memajukan tanggal penerimaan *salary* atau gaji karyawannya tersebut. Adapun sistem pengupahan di PT. Sumbawa Timur Mining telah memenuhi standar upah minimum provinsi yang ada dan sudah sesuai dengan peraturan pengupahan dan ketenagakerjaan di wilayah Indonesia.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian upah terhadap pekerja/buruh di PT. Sumbawa Timur Mining (STM)

Dalam perusahaan PT. Sumbawa Timur Mining, terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian upah terhadap pekerja/buruhnya, dimana faktor-faktor tersebut meliputi, jabatan dan tanggung jawab, masa

kerja, pengalaman kerja, tingkat Pendidikan, skil pekerja, kinerja, disiplin dalam bekerja, pencapaian selama bekerja, dan upah minimum.

SARAN

Berdasarkan penelitian ini maka penulis membuat saran-saran yang hendaknya menjadi perhatian bagi penelitian selanjutnya yaitu:

1. Dengan melihat pelaksanaan sistem pengupahan pada PT. Sumbawa Timur Mining (STM) di Kecamatan Hu'u Kabupaten Dompu, diharapkan perusahaan dapat mempertahankan dan selalu disiplin dalam menerapkan aturan-aturan perusahaan kepada tenaga kerja, seusai dengan ketentuan pemerintah agar suatu saat nanti tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan pada perusahaan, serta dapat meningkatkan lagi pelaksanaan sistem pemberian upahnya, dan untuk *salary* nya sendiri karyawan berharap bisa mendapatkan bonus yang lebih variasi lagi sesuai dengan kinerja para pekerja/buruh sehingga upah dari perusahaan mampu menunjang kebutuhan hidup bagi para pekerjanya dalam rangka meningkatkan taraf hidup yang layak, kesejahteraan, sosial ekonomi, serta pemenuhan sandang, pangan dan papan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Zainal Asikin, (Ed) *Dasar-Dasar Hukum perburuhan*, PT Rajagrafindo persada, cetakan-11, Jakarta, Mei 2016

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet.4 Sinar Grafika, Jakarta 2014, hlm 107-108

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Op.cit. hlm. 79-81

INTERNET

Hukum Online, *Faktor-Faktor Yang Dapat Menentukan Besar-Kecilnya Upah*, diakses dari <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt51d29id7a6680/aturan-tentang-pekerja-harian-lepas>, pada tanggal 14 September 2022 pukul 20.00 Wita.