

PENGARUH UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SENTOSA JAYA TANGERANG

Helda Yusita¹ Elisabeth Mete²

Program Studi Manajemen

STIE Triguna Tangerang

Jl. K.H.M. M. Dahlan, Tangerang, Banten, Indonesia

heldavusita@stie-triguna.ac.id¹, elisabet_mete@stie-triguna.ac.id²

ABSTRAK

Pada umumnya masalah Ketenagakerjaan pada perusahaan merupakan suatu masalah yang dapat dikatakan sangat kompleks, dimana permasalahan semakin meningkat dengan dinormatifikannya upah dan jaminan sosial. Pada hakikatnya, Produktivitas suatu perusahaan menggambarkan kinerja internal perusahaan itu sendiri, dan mencerminkan berhasil atau tidaknya sistem kerja yang dibangun untuk menghasilkan barang atau jasa yang sebesar-besarnya dengan input berupa material atau sumber daya perusahaan dengan sehemat-hematnya.

PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang merupakan salah satu perusahaan produksi olahan kayu bidang packing pallet untuk didistribusikan kepada perusahaan-perusahaan besar yang merupakan tujuan penelitian utama penulis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pengupahan terhadap karyawan dan pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang di Banten.

Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode penelitian hukum empiris dengan cara meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat dalam hal ini PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang. Penelitian dilaksanakan dengan cara observasi (*observational research*) dengan cara turun langsung ke lapangan untuk mendapatkan informasi dan data yang berkaitan dengan penelitian penulis.

Dalam hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa tingkat upah berbanding terbalik dengan produktivitas kerja karyawan di PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang, dimana produktivitas kerja karyawan cenderung menurun yang membuat terjadinya keluar masuk karyawan oleh karena pelaksanaan pembayaran upah mengalami keterlambatan (tidak tepat waktu). Jaminan Perlindungan Hukum terhadap peristiwa ini bahwa pasal 18 point c PP No.78 tentang pengupahan menegaskan bahwa perusahaan wajib membayar denda sebesar 5% untuk setiap hari keterlambatan. Mestinya, ini menjadi perhatian dan atensi tersendiri bagi penyelenggara usaha yakni PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang bahwa pelaksanaan upah tersebut adalah sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan produktivitas usaha itu sendiri.

Kata Kunci : Upah, Perlindungan Hukum, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

In general, the issue of Manpower in companies is a problem that can be said to be very complex, where the problem is increasing with normalization of wages and social security. In essence, the productivity of a company describes the internal performance of the company itself, and reflects the success or failure of the work system that was built to produce goods or services as much as possible with input in the form of material or company resources as sparingly as possible.

PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang is one of the companies producing processed wood in the field of pallet packing for distribution to large companies which is the main research objective of the author. This study aims to determine how the implementation of wages to employees and the effect of wages on employee productivity at PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang in Banten.

The research method used is to use empirical legal research methods by examining how law works in the community, in this case PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang. Research carried out by way of observation (*observational research*) by way of going straight to the field to get information and data relating to the author's research.

In the results of this study, showed that the level of wages is inversely proportional to employee productivity in the PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang, where employee work productivity

tends to decline which makes the entry and exit of employees because the implementation of wage payments has been delayed (not on time). Guaranteed Legal Protection for this event that article 18 point c PP No.78 regarding wages confirms that companies must pay a fine of 5% for each day of delay. This should be a particular concern and attention for business operators, namely PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang that the implementation of these wages is very influential on employee work productivity and business productivity itself.

Keywords: Wages, Legal Protection, Work Productivity

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ini dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual.¹

Di saat era globalisasi dimana perkembangan perusahaan sangat tinggi, sehingga menimbulkan persaingan antara perusahaan sejenis yang sangat tinggi. Dimana perusahaan di hadapkan dengan adanya masalah produktivitas yang tinggi, sehingga harus dapat memenuhi permintaan konsumennya. Hal ini terkendala dengan adanya sumber daya manusia, maka sekarang tenaga kerjasangat berperan penting dalam mewujudkan suatu tujuan perusahaan. Dalam mencapai suatu tujuan perusahaan ini di pengaruhi oleh para tenaga kerja, dimana tenaga kerja yang dimaksud merupakan penggerak utama yang paling penting dalam pengelolaan perusahaan, dan dalam upaya untuk mengembangkan tenaga kerja yang mampu untuk bersaing di era globalisasi.² Dan ini sangat berhubungan erat dalam mencapai suatu tujuan, maka di perlukan tenaga kerja yang profesional dan mempunyai semangat tinggi, agar dapat tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran sejauh mana tenaga kerja di gunakan dalam proses produksi yang bertujuan untuk mendapatkan hasil yang di inginkan. Oleh sebab itu, di perlukan tenaga kerja yang profesional supaya perusahaan dapat melaksanakan produksinya secara maksimal walaupun peralatan modern sudah tersedia.

Menurut Tiffin dan Cormic, faktor yang mempengaruhi produktivitas terbagi menjadi 2 (dua) faktor. Faktor utama ialah faktor dalam individu yaitu umur, tingkat kelelahan dan disiplin kerja. Sedangkan faktor kedua ialah dari luar individu yaitu kondisi fisik, penerangan tempat bekerja, lama istirahat, lama bekerja.³

Upah pada prinsipnya adalah merupakan tujuan utama dari pekerja itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan harus memberi semangat pekerja atau karyawan untuk lebih giat dalam mencapai tujuan perusahaan, maka haruslah perusahaan memperhatikan sistem pengupahan yang baik menurut sistem dan tata cara perusahaan itu sendiri juga menurut ketentuan yang berlaku yang pada prinsipnya adalah terwujudnya keseimbangan hak dan kewajiban baik perusahaan maupun pekerja.

Jika perusahaan lalai atau tidak memperhatikan upah pekerja atau buruh maka muncul masalah yang membuat produktivitas perusahaan menurun seperti mogok kerja, bahkan pekerja atau karyawan keluar dan pindah ke perusahaan lain.

“Sebagaimana telah diamanatkan dalam pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dalam pemberian upah kita juga perlu memperhatikan prinsip keadilan”

Keadilan bukan berarti semua harus di bagi sama rata namun harus di lihat dari apa yang telah di kerjakan. Semakin banyak yang di kerjakan, Maka semakin banyak pula hasil yang di peroleh. Di dalam pengupahan perlu juga di lihat unsur kelayakan, unsur kelayakan pengupahan ini bisa di bandingkan dengan perusahaan lain, dan bisa juga di lihat dari peraturan pemerintah tentang upah minimum⁴

Konsep keadilan dalam hal ini adalah dijadikan sebagai sebuah nilai ideal dalam pembuatan maupun pelaksanaan hukum. Semua orang dalam suatu Negara selalu menginginkan hidup dalam keadilan dan persamaan hak dengan berpedoman pada peri kemanusiaan. Dengan demikian segala aspek kehidupan masyarakat harus ditata dengan seadil mungkin. Undang-undang yang ada adalah sarana penataan semua warga Negara Indonesia, dengan demikian haruslah disusun sedemikian rupa, sehingga dapat memenuhi norma keadilan.⁵

Masalah produktivitas ini selalu ada dalam perusahaan. Oleh karena itu perusahaan di harapkan bisa memberi upah yang tinggi, supaya pekerja atau buruh mampu termotivasi dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Sebab jika produktivitas meningkat ini akan menguntungkan bagi perusahaan dan pekerjaanya.

Mengingat pekerja atau buruh sangat penting di dalam perusahaan maka diharuskan dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebagus apapun rencana yang di buat seorang manager, tanpa adanya kerjasama dengan pekerja atau buruh, mustahil akan dapat mencapai suatu tujuan perusahaan. Dan bila pekerja atau buruh ini mengerjakan pekerjaannya dengan baik maka inilah yang diharapkan oleh perusahaan, sebaliknya jika pekerja atau buruh dalam mengerjakan pekerjaannya dengan tidak baik. Maka perusahaan harus mencari tahu sebab apa yang membuat pekerja atau buruh tidak termotivasi dalam bekerja dengan baik.

Supaya pekerja atau buruh mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam meningkatkan produktivitas perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan upah yang di inginkan pekerja atau buruh. Jika upah pekerja atau buruh di abaikan oleh perusahaan maka akan menimbulkan masalah di dalam perusahaan, seperti pekerja atau buruh malas dalam melaksanakan pekerjaannya, mogok kerja, bahkan pekerja atau buruh bisa pindah ke perusahaan lain yang upahnya lebih bisa memenuhi kehidupannya atau bisa mensejahterkan. Namun sebaliknya jika upah yang di berikan perusahaan sudah bisa mensejahterkan pekerja atau buruh, maka pekerja atau buruh akan termotivasi atau lebih semangat dalam meningkatkan produktivitas kerjanya

Oleh sebab itu produktivitas tenaga kerja sangat di perlukan, karena produktivitas seorang pekerja dapat berkembang melalui pekerjaan yang di kerjakannya. Menurunnya produktivitas tenaga kerja bisa saja karena kesalahan dalam penempatan posisi pekerjaannya, dalam menentukan pekerjaan atau posisi pekerja atau buruh perusahaan harus melihat dari unsur pendidikan dan keterampilannya.

Masalah produktivitas ini selalu ada di perusahaan besar maupun perusahaan yang berskala kecil menengah. Supaya produktivitas dapat meningkat perusahaan harus membayarkan upah yang layak artinya upah tersebut bisa mensejahterkan kehidupan pekerja atau buruh, dan pekerja atau buruh harus meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja. Dengan meningkatnya produktivitas maka akan meningkatkan pula keuntungan perusahaan.

Lebih lanjut tentang hal pengupahan, sesuai dengan "Pasal 88 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. dalam Perjanjian Kerja (PK), peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harus diatur secara jelas mengenai upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena mengerjakan kegiatan lain diluar pekerjaannya, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, serta upah untuk perhitungan pajak penghasilan.⁶ Pembayaran upah yang relatif tinggi akan memaksa pengusaha memanfaatkan tenaga kerja yang di sewanya secara ekonomis. Sebab dengan cara demikian majikan dapat memperoleh keuntungan dari penggunaan tenaga kerja.

Demikian juga sebaliknya para pekerja mendapat imbalan, yang lebih sesuai dengan kebutuhannya, tetapi upah yang tinggi bukan berarti ongkos tenaga kerjanya tinggi, ongkos pekerja per unit produksi tergantung pada produktivitasnya. Semakin tinggi justru ongkos pekerja per unit produksi akan semakin rendah".⁷

Latar belakang masalah dalam penelitian ini ialah tentang meningkatkannya produktivitas ini menjadi tujuan utama oleh perusahaan. Dan untuk mencapai produktivitas yang tinggi atau yang baik di pengaruhi oleh upah. Maka penulis akan membahas pengaruh upah terhadap produktivitas kerja pekerja atau buruh.

Untuk mencapai tujuan perusahaan di butuhkan pekerja atau buruh yang kemampuan atau kecakapannya sesuai dengan apa yang akan di kerjakannya, supaya dapat melakukan pekerjaan dengan baik, sebab kemampuan yang dimiliki oleh seorang pekerja atau buruh sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pekerja atau buruh.

Dari uraian di atas, maka dalam menyusun skripsi ini penulis tertarik untuk memilih judul : **PENGARUH UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PT. SENTOSA JAYA TANGERANG DI BANTEN**

B. Rumusan Masalah

Mengingat ruang lingkup perusahaan sangat luas, dan masalah yang timbul di perusahaan juga tidak sedikit, sangat penting untuk dibahas masalah hubungan antara sikap pekerja atau buruh terhadap upah, kepuasan kerja yang merupakan faktor penting dalam perusahaan. Meskipun demikian semua pekerja atau buruh harus menyadari bahwa perusahaan akan dapat berjalan lancar dengan mentaati peraturan dan mempunyai tanggung jawab, begitu pula dengan atasan juga berkewajiban membina dan memberikan bimbingan kepada bawahan agar dapat bekerja sesuai dengan apa yang akan di kerjakan.

Maka berdasarkan latar belakang di atas dapat di simpulkan suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelaksanaan Pengupahan terhadap Karyawan pada PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang di Banten ?
2. Bagaimanakah Pengaruh Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang di Banten ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui bagaimana pelaksanaan pengupahan di PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.
- b. Mengetahui Pengaruh Upah terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang Banten.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh bagi beberapa pihak dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti dengan melakukan penelitian ini maka penulis mendapat pengalaman bagaimana menganalisa permasalahan dalam peningkatan produktivitas kerja pekerja atau buruh melalui sistem pengupahan di PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang di Banten.
- b. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan bahan kajian pustaka terkait dengan masalah pengupahan dan produktivitas kerja, serta dapat menjadi referensi tambahan atau literatur bagi peneliti selanjutnya.
- c. Secara praktis
 - 1) Bagi CV PT. Sentosa Jaya , di harapkan bisa menjadi saran atau masukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan agar lebih profesional, dan agar dapat memperbaiki kekurangan dan kelemahan perusahaan, serta dapat di jadikan sebagai dasar dalam mengambil keputusan mengenai Hukum Ketenagakerjaan dan peningkatan produktivitas kerja.
 - 2) Bagi pekerja atau buruh, agar bisa bekerja atau melakukan pekerjaan yang telah di berikan oleh perusahaan, agar dapat tercapainya tujuan perusahaan.
- d. Manfaat Teoritis
Melalui penelitian ini di harapkan mampu memberikan pengembangan ilmu yang baru dan masukan untuk pengembangan Ilmu yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan dan produktivitas kerja itu sendiri.

D. Tinjauan Pustaka

Tinjauan Pustaka dalam kesempatan ini penulis gunakan untuk mengemukakan teori-teori yang bersangkutan dengan permasalahan yang akan di teliti yang bersumber dari peneliti terdahulu dan bersumber dari kajian pustaka yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas kerja pekerja atau buruh di dalam hal pengupahan di PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang di Banten.

Cara memberikan pengakuan keberadaan pekerja atau buruh yaitu dengan melalui upah. Semakin tinggi upah yang diberikan maka akan semakin tinggi pula produktivitas pekerja atau buruhnya. Bukan hanya faktor upah saja kedisiplinan kerja juga memberikan pengaruh penting bagi perusahaan. kedisiplinan kerja yang tinggi akan menumbuhkan rasa tingginya kepedulian terhadap tujuan yang ingin di capai oleh perusahaan.

Upah merupakan faktor penting dalam kelangsungan hidup perusahaan. Artinya faktor upah ini biasa menjadi pemicu permasalahan dalam perusahaan. Dan bahkan semua permasalahan yang ada di dalam perusahaan, ini adalah gambaran ketidakpuasan terhadap faktor upah. "Sistem pengupahan di berbagai negara termasuk di Indonesia, pada umumnya berada diantara dua ekstrik tersebut. Landasan sistem pengupahan di Indonesia adalah Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27, ayat (2) dan penjabarannya dalam Hubungan Industrial Pancasila. Hubungan tersebut di dasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945".

Pendapat menyatakan bahwa hanya pekerja atau buruh yang merupakan sumber nilai ekonomi. Jadi nilai sesuatu barang adalah nilai dari jasa pekerja atau buruh atau dari jumlah waktu kerja yang di pergunakan untuk memproduksi barang tersebut. Dampak pandangan tersebut adalah:

- a) Harga barang berbeda menurut jumlah jasa pekerja atau buruh yang di gunakan untuk seluruh proses produksi barang tersebut.
- b) Jumlah jasa pekerja atau buruh yang di gunakan untuk memproduksi sesuatu jenis barang berjumlah sama. Oleh karena itu, harganya pun di beberapa tempat menjadi sama.
- c) Seluruh pendapatan nasional diciptakan oleh pekerja atau buruh, oleh karena itu hanya pekerja atau buruh yang berhak mendapatkan semua pendapatan nasional tersebut.

Pandangan ini tidak cocok dengan kenyataan. Pertama, walaupun pekerja atau buruh merupakan faktor utama dalam proses produksi, namun faktor modal dan pendukung produksi seperti mesin-mesin ternyata berpengaruh sangat besar.

Kedua, peranan selera konsumsi masyarakat ternyata sangat berpengaruh dalam penentuan harga.

Marx mengatakan bahwa kapitalis selalu berusaha menciptakan barang atau mesin untuk mengurangi penggunaan pekerja atau buruh. Dengan demikian akan timbul pengangguran besar-besaran. Dengan adanya pengangguran yang sangat besar ini, maka pengusaha dapat menekan upah.

Di dalam buku Much Nurachmad Cara Menghitung Upah Pokok, Uang lembur, Pesangon, & Dana Pensiun, Adam Smith mengatakan bahwa tingkat kesulitan dalam melakukan pekerjaan ini menjadikan perbedaan dalam pembayaran upah, dan selain tingkat kesulitan dalam melakukan pekerjaan ada juga faktor lain yang membedakan dalam pembayaran upah yaitu kinerja pekerja atau buruh, tanggung jawab dari pekerjaan, dan tingkat resiko dari pekerjaan (Belcher and Atchisin, 1987). Dan selain itu, dalam "Undang-Undang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa pengusaha dapat menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi"

1. Upah

a. Pengertian Upah

Upah ialah hal yang sangat di utamakan dalam suatu perusahaan, dimana besaran upah yang akan di berikan perusahaan kepada pekerja atau buruhnya akan berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Upah yang di maksud

ialah balas jasa yang berupa uang yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja atau buruhnya. Pemberian upah ini juga akan menentukan apakah pekerja atau buruh tetap bertahan di perusahaan, dan apakah spirit kerja pekerja atau buruh tetap ada serta mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri yang akhirnya akan memberi keuntungan atau kesejahteraan kepada pekerja atau buruh.

Beberapa pendefinisian tentang upah ya di atur dalam ketentuan peraturan –perundangan-undangan, yakni sebagai berikut :

1. Menurut “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Di dalam Bab I Pasal1 Angka 30 UUK menjelaskan bahwa Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai wujud imbalan dari pemilik usaha (pengusaha) atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh (karyawan) yang telah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk pemberian tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Dalam “Bab X Bagian Kedua tentang Pengupahan Pasal 88 diatur sebagai berikut :

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk dapat mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi kemanusiaan sebagaimana dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang dapat melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pemberian upah untuk melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
 - a. Upah dasar (upah minimum)
 - b. Upah Kerja Lembur
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah
 - g. Denda dan potongan upah
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proposional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi

Selanjutnya, di dalam Pasal 89 ayat (1) upah minimum terdiri atas:

- a. Upah Minimum berdasarkan Wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota;
- b. Upah Minimum berdasarkan sektor di Wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota”.

Berdasarkan “Keputusan Gubernur Banten No Kpts. 1058 / XI / 2018 tanggal 21 November 2018 Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Banten telah ditetapkan. Rata-rata kenaikan UMK hingga tahun 2019 mengikuti formula nasional 8,25% untuk menyesuaikan Kebutuhan Hidup Layak (KHL)”. Dalam “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 88 ayat 1 mengatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dimana maksud dari

penghidupan yang layak adalah dimana jumlah pendapatan pekerja atau buruh dari hasil kerjanya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja atau buruh dan keluarganya secara wajar. Berdasarkan hasil wawancara terhadap pihak Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten menerangkan bahwa penetapan Upah Minimum Kab. Kampar yang semula pada tahun 2018 sebesar Rp. 2.146.375 mengalami kenaikan untuk Tahun 2019 sebesar Rp. 2.352.577. Ketetapan ini berlaku untuk setiap perusahaan yang berdiri dan menjalankan kegiatan perusahaannya di wilayah kabupaten Kampar”.

Upah minimum merupakan suatu variable (kebijakan) yang di jalankan pada struktur ekonomi pasar dengan di tetapkannya suatu nilai dasar di lihat nilai keseimbangan. Adapun nilai positif dari penetapan suatu upah minimum ialah untuk menjaga supaya pemberian upah bagi pekerja pemula atau baru yang tidak terampil tidak terlalu rendah dalam pemberian upahnya. Sebaliknya, nilai negatifnya adalah dari sisi ekonomi dapat menghambat laju pekerjaan, dan dari sisi perusahaan bisa membuat ketidakadilan, dan bahkan perusahaan dapat mengurangi dalam penggunaan pekerja atau buruh, dan ini jelas akan berdampak kepada produktivitas perusahaan.

Upah Minimum ini di berlakukan untuk semua perusahaan dengan berbagai Jenis industri di semua skala industri. Pemberian Upah Minimum akan sangat menguntungkan industri pada suatu skala ekonomi tinggi, dan dapat mematikan usaha – usaha kecil atau usaha rumahan (*home industry*), yaitu bagi perusahaan pemula dengan skala masih kecil yang berjumlah banyak. Penetapan upah minimum di setiap tahunnya menyebabkan terjadinya perselisihan dan menghabiskan dana, serta waktu sangat besar. Pada dasarnya upah minimum, menghambat suatu tujuan yang ingin di capai bagi kelangsungan perusahaan.

Penentuan upa di lakukan dengan perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja, dengan melihat tingkat produktivitas dan kemampuan suatu perusahaan. Dewan Pengupahan Nasional (DEPENAS), Dewan Pengupahan Provinsi (DEPEPROV), dan Dewan Pengupahan Kabupaten atau Dewan Pengupahan Kota (DEPEKAB atau DEPEKO) yang berfungsi sebagai pembuat acuan pengupahan yang akan berlaku serta menetapkan upah minimum sebagai batas pengaman tiap tahun sekali. Hal yang berkaitan dengan upah minimum ialah pemberian upah lembur yang dimuat di dalam “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” tidak ada penjelasan yang jelas, sehingga untuk menerapkan ketentuan upah lembur kembali harus menggunakan ketentuan yang lama yakni “Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 102/MEN/VI/2004 yang mengatur tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam dalam sehari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk setiap 6 (enam) hari kerja di dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk setiap 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Yang merupakan Kewajiban dari pada perusahaan yang mempekerjakan karyawannya (pekerja) selama waktu dilaksanakannya kerja lembur yakni sebagai berikut :

- a. Membayarkan upah kerja lembur
- b. Memberikan kesempatan terhadap karyawan untuk beristirahat secukupnya
- c. Memberikan karyawan makanan dan minuman ± 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.

Cara Penghitungan upah lembur didasarkan dalam upah bulanan, sedangkan cara menghitung upah sejam adalah 1/173 kali upah sebulan. Cara perhitungan upah kerja lembur, adalah :

- a. Apabila pelaksanaan kerja lembur dilakukan pada hari kerja :

- 1) Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar sebesar 1 ½ (satu setengah) kali upah sejam;
- 2) untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam;
- b. Apabila pelaksanasankerja lembur dilakukan pada hari istirahatmingguan atau di hari libur nasional (resmi) untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka :
 - 1) Penghitungan nilai upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama sibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh 4 (empat) kali upah sejam;
 - 2) Jika hari libur nasional (resmi) jatuh di hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam lembur keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.
- c. Jika pelaksanaan kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4(empat) kali upah sejam”.

G. Reynold, berpendapat tentang pengertian yg di muat di dalam buku Iman Soepomo adalah sebagai berikut : ⁹

1. Untuk setiap Perusahaan upah ialah biaya produksi yang harus di buat seminimal mungkin agar harga jual barangnya terlalu tinggi agar keuntungannya menjadi lebih tinggi.
2. Untuk setiap perusahaan dan pekerja atau buruh, upah menjadi objek yang perlu di rundingkan dengan perusahaan agar di sesuaikan dengan apa yang telah di kerjakan oleh pekerja atau buruh.
3. Untuk pekerja atau buruh bahwa jumlah upah atau uang yang di terimaharus bisa memenuhi kebutuhannya atau setidaknya bisa menghidupi keluarganya.Dapat di simpulkan bahwa upah ialah balas jasa yang di berikan perusahaan kepada pekerja atau buruh atas apa yang telah pekerja atau buruh kerjakan.
4. Dasar utama dari pengupahan ialah perjanjian, yang mana pekerja atau buruh menerima besarnya upah yg telah di tetapkan, baik olehPemerintah dalam bentuk upah minimum dan di sisi lain di tetapkan oleh perusahaan, dengan membuat perjanjian diman perjanjian lebih memihak ke perusahaan itu sendiri, dimana pekerja atau buruh sebagai pihak yang lemah.

b. Jenis-jenis Upah

Jenis-jenis upah menurut beberapa kepustakaan Hukum Ketenaga kerjaan di bidang hubungan kerja dapat di kemukakan sebagai berikut :

- 1) Upah Nominal
Upah nominal ialah jumlah uang yang di bayarkan dari perusahaan kepada pekerja atau buruh secara tunai dengan syarat pekerja atau buruh telah menyelesaikan pekerjaannya, pekerjaan yang telah di tentukan oleh perusahaan .¹⁰
- 2) Upah Nyata (*Riil Wages*)
Upah nyata ialah uang yang harus di terima oleh pekerja atau buruh. Dan upah nyata ini ditentukan dari daya beli upah yang akan terdiri dari:
 - a) besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima.
 - b) besar atau kecilnya biaya hidup yang di butuhkan
- 3) Upah Hidup

Upah hidup, yaitu upah yang diterima ini diharapkan mampu atau bisa untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun keluarganya, seperti kebutuhan pokok dan kebutuhan pendidikan bagi keluarganya atau anaknya.

4) Upah Minimum

Upah minimum ialah upah terendah yang akan dijadikan standar, oleh perusahaan untuk menentukan besaran upah yang akan diberikan kepada pekerja atau buruh. Biasanya upah minimum ini ditentukan oleh pemerintah, dengan melihat rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi atau kota, dan tiap tahunnya bisa berubah-ubah sesuai dengan tujuan ditetapkan upah minimum ini, yaitu :

- a) untuk mengembangkan arti dan peran penting tenaga kerja sebagai suatu hubungan kerja.
- b) untuk melindungi tenaga kerja dari pengupahan yang sangat rendah bahkan tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya maupun keluarganya. untuk bisa diterapkan pemberian upah yang sesuai dengan apa yang telah tenaga kerja kerjakan.
- c) untuk menciptakan ketenangan dalam bekerja.
- d) Untuk menciptakan standar hidup yang normal

5) Upah Wajar

Upah wajar ialah upah yang dinilai cukup wajar oleh perusahaan sesuai dengan apa yang telah pekerja atau buruh kerjakan untuk perusahaan. Upah wajar ini selalu berubah-ubah antara upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah :

- a) kondisi perekonomian negara.
- b) nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada.
- c) peraturan perpajakan.
- d) standar hidup para pekerja atau buruh itu sendiri
- e) posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

c. Cara Pembayaran Upah

Cara pembayaran upah di dalam perusahaan. Ada pun cara pembayaran upah sebagai berikut :

- 1) Cara Pembayaran Upah Jangka Waktu
Cara pembayaran upah jangka waktu ialah pembayaran upah dilihat dari pembagian waktu, misalnya harian, mingguan dan bulanan.
- 2) Cara Pembayaran Upah Potongan
Cara pembayaran upah potongan ialah sebagai pengganti dari cara pembayaran upah jangka waktu jika hasilnya tidak maksimal. cara pembayaran upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai dari ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.
- 3) Cara Pembayaran Upah Permufakatan
Cara pembayaran upah permufakatan ialah suatu pembayaran upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Dan Kelompok ini akan membaginya kepada para anggotanya.
- 4) Cara Pembayaran Upah Skala Upah Berubah
Cara Pembayaran Skala Upah Berubah ialah upah yang diberikan berhubungan dengan penjualan hasil produksi di pasaran. Kalau harganya naik upahnya pun naik, dan sebaliknya.
- 5) Cara Pembayaran Upah Indeks.
Cara pembayaran upah indeks ini diatur melalui tinggi rendahnya biaya kebutuhan hidup, meskipun tidak berpengaruh dari upah nyata.

- 6) Cara Pembayaran Upah Pembagian Keuntungan
Yaitu pemberian bonus pada akhir tahun, di luar dari upah pokok.

2. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Sudut pandang suatu produktivitas dilihat dari manusia yang melepaskan dirinya dari kemiskinan. Suatu produktivitas tumbuh dan timbul seiring adanya perkembangan yang di sebut bahwa industri produktivitas adalah jelmaan yang tidak dapat terpisahkan dari jalannya suatu industri itu sendiri.

Adapun pengertian produktivitas dari pandangan sudomo, antara lain sebagai berikut.

- 1) Suatu Produktivitas ialah suatu rasio keluaran dari hasil dari produksi masukan.
- 2) Produktivitas menurut dewan nasional indonesia, pada dasarnya produktivitas ialah sikap mental atau pandangan kehidupan yakni hari ini harus lebih baik dari hari sebelumnya.
- 3) Produktivitas mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu pekerja atau buruh dan ketrampilan, teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh pekerja atau buruh melalui konsep produktivitas.
- 4) Produktivitas merupakan kekuatan pendorong untuk mewujudkan kualitas hidup, pertumbuhan ekonomi dan kemajuan sosial yang pada dasarnya sasaran pembangunan nasional kita. Dengan perkataan lain produktivitas mendorong pertumbuhan, dan pertumbuhan ialah kemajuan. Untuk suatu negara ukurannya adalah Gross Domestic Bruto sedangkan untuk perorangan diukur dengan input per man hour.

James A.F. Stoner menjelaskan bahwa produktivitas ialah rasio dari keluaran dari masukan. Di lihat dari segi ilmu ekonomi, produktivitas ini ialah bagi hasil antara hasil kegiatan dan biaya untuk untuk terciptanya atau tercapainya suatu tujuan hasil di inginkan.

b. Pemasyarakatan dan Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas

- 1) Keuntungan dari Pemasyarakatan Produktivitas dari Sudut Makro Sudah di ketahui bahwa produktivitas merupakan faktor untuk mamajukan kehidupan dan pertumbuhan ekonomi secara optimal. Kehidupan dan pertumbuhan ekonomi di negara yang ekonominya telah maju ternyata lebih tinggi di bandingkan dengan kehidupan dan pertumbuhan ekonomi di negara yang sedang berkembang.

Manfaat yang dapat diperoleh dalam memasyarakatkan produktivitas adalah sebagai berikut:

a) Meningkatkan produktivitas nasional

Meningkatnya pertumbuhan ekonomi yang baik maka akan terciptanya kesejahteraan masyarakat dengan di tandai standar hidup masyarakat yang lebih baik. Baiknya standar hidup, di lihat dari pendapatan perkapita yang lebih besar, pelayanan sosial menjadi lebih membaik, pendapatan pemerintah dari segi sektor swasta meningkat. Hasilnya di gunakan untuk membangun prasarana seperti di sektor pendidikan, dimana sekarang ini semakin dituntut terutama pada sektor-sektor yang berkaitan dengan infrastruktur dan pengembangan infrastruktur pendidikan, karena pendidikan adalah kunci dari segala peningkatan kualitas hidup. Tingginya pertumbuhan ekonomi diharapkan bisa memicu para investor untuk menanamkan modalnya.

b) Peningkatan produktivitas regional

Di tingkat regional, yaitu Propinsi atau Kota atau Kabupaten berlomba dalam kreatifitas untuk mengembangkan potensi yang di miliki. Di dalam “Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 mengenai otonomi daerah sangat potensial kearah tersebut. Jika salah satu daerah mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi, ini akan menjadi daya tarik tersendiri bagi daerah lainnya”.

c) Peningkatan produktivitas sektoral

Sektoral ialah peningkatan produktivitas mana yang merupakan prioritas utama yg harus di kembangkan dan sektor apayang menjadi unggulan yang menjadi andalan di daerah tersebut.

Dengan mengetahuinya peningkatan produktivitas di tingkat nasional, regional, dan sektoral bertujuan untuk merumuskan kebijakan pemerintah dalam menyusun pembangunan yang akan datang.

2) Keuntungan pemasyarakatan produktivitas dari sudut mikro Produktivitas di perusahaan kecil mempunyai manfaat untuk meningkatkan produktivitas di perusahaan. Produktivitas perusahaan tinggi, biaya produktivitas akan turun, dan sebaliknya harga jual satuan lebih murah, berarti daya saing di pasaran menjadi tinggi. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa manfaat pemasyarakatan produktivitas di perusahaan ialah sebagai berikut:

- a) Daya saing perusahaan meningkat karena dapat memproduksi dengan biaya yang lebih rendah namun kualitas produksi lebih tinggi.
- b) Menunjang kemajuan dan perkembangan perusahaan, karena dengan meningkatnya produktivitas perusahaan otomatis akan akan memperoleh keuntungan yang bisa dimanfaatkan untuk berinvestasi yg bertujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.
- c) Menjamin terlaksananya hubungan industrial yang lebih baik, terutama apabila nilai tambah yang diperoleh dari peningkatan produktivitas dan dinikmati secara bersama oleh pengusaha, karyawan atau pegawai, masyarakat dan negara.
- d) Mewujudkan terciptanya lapangan pekerjaan, dan kesempatan kerja yang lebih besar, yang di sebabkan oleh perluasan perusahaan.

3) Keuntungan Pemasyarakatan Produktivitas Dari Sudut Individu.

Memasyarakatkan produktivitas di lihat dari sudut individu yang berpengaruh pada meningkatnya produktivitas individu atau perorangan . keuntungan dari peningkatan tersebut adalah sebagai berikut :

- a) Pada setiap melakukan pekerjaan atau tugas harus mempertimbangkan segala sesuatu yang mungkin akan menimbulkan resiko dan harus mempersiapkan antisipasinya.
- b) Merencanakan saat sebelum melakukan pekerjaan, dapat dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis.
- c) Dapat menganalisis secara menyeluruh yang berkaitan dengan peluang, kelemahan, kekuatan, dan mempersiapkan antisipasi ketika ada ancaman yang tidak terduga.
- d) Meningkatkan dan Memperbaiki kinerjanya, tanpa harus dipaksa oleh keadaan atau diperintah oleh orang lain .
- e) Mencerdaskan pikiran maupun emosional, sehingga terhindar dari tindakan yang dapat merugikan.
- f) Bisa merubah rintangan menjadi peluang untuk menghasilkan keuntungan.

E. Metode Penelitian

Supaya dapat tercapai suatu penelitian yang mempunyai gagasan jelas dalam penelitian ini sehingga terjawab permasalahan-permasalahan pokok dan dapat di pertanggung jawabkan, maka penting adanya suatu metode sebagai pedoman dalam suatu penelitian.

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini, dilihat dari jenisnya, dilakukan dengan cara observasi (*observational research*) dengan cara survei, artinya suatu penelitian yang dilakukan penulis dengan cara turun langsung ke lapangan untuk memperoleh informasi dan data yang berkaitan dengan penelitian penulis. Dilihat darisifatnya penelitian ini bersifat deskriptif yang memberikan gambaran yang jelas tentang apa yang sebenarnya terjadi dalam suatu persoalan yang diteliti. Penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai alat pengumpulan data yang pokok.¹⁶

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah hukum Provinsi Banten, tepatnya pada PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang Banten. Pertimbangan penulis memilih penelitian ini adalah karena adanya ketidakjelasan jalannya pekerjaan yang terdapat dalam perusahaan tersebut sehingga penulis tertarik untuk mendapatkan informasi yang akurat dan mendalam terhadap kebenaran yang sesungguhnya terjadinya pada

PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Pengupahan Terhadap Karyawan pada PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang diBanten

1. Cara Pembayaran Upah

Di dalam ketenagakerjaan, masalah pokok yang sering kali menjadi topik perhatian adalah soal pengupahan, dan masalah upah ini sering terjadi di perusahaan besar maupun perusahaan kecil, permasalahan upah inilah yang paling lazim menimbulkan keresahan, terutama pada pihak pekerja atau buruh. Ini disebabkan karena upah bagi pekerja sering kali menjadi objek penguasaan oleh pihak pengusaha. Padahal seperti dipahami bahwa bagi pekerja atau buruh upah tidak saja menjadi jasa timbal yang wajib di lindungi oleh hukum, akan tetapi lebih mempunyai hubungan keterlibatan pada sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan fisik demi kelangsungan hidup mereka.

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya²⁸. 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 atau buruh

Ada beberapa pengertian mengenai upah yang dikemukakan oleh ketentuan peraturan perundangan dan beberapa ahli, antara lain : Menurut “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Bab I Pasal 1 angka 30 dijelaskan 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”.

Dalam “Bab X Bagian Kedua tentang Pengupahan Pasal 88 diatur sebagai berikut :

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

- penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
 - (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi
 - a. Upah minimum.
 - b. upah kerja lembur.
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah.
 - g. denda dan potongan upah.
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional.
 - j. upah untuk pembayaran pesangon, dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
 - (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sedangkan di dalam Pasal 89 ayat (1) upah minimum terdiri atas:
 - a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota".

Perihal pembayaran upah pekerja pada umumnya dapat dilakukan berdasarkan hari kerja (HK) atau lebih dikenal dengan harian. Adapun pembayaran dalam bentuk borongan yang pelaksanaan pembayaran upah dibayarkan sesuai hasil kerja. Adapun upah yang dibayarkan sesuai dengan item kerja masing-masing. Demikian juga CV PT. Sentosa Jaya pembayaran upah dapat dilihat dalam tabel jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 3.1
Tentang Cara Pembayaran Upah Pekerja
pada PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
12	Harian	0	0%
	Borongan	18	100%
	Jumlah	18	100%

Sumber data : Data Olahan Juni Tahun 2019

Dari jawaban responden di atas sebanyak 18 responden dengan persentase 100% menjawab bahwa pelaksanaan pembayaran upah dilaksanakan secara borongan yakni penghitungan pembayaran upah sesuai hasil kerja setiap pekerja. **2. Cara Pembayaran Upah**

Adapun cara pembayaran upah yang dilakukan oleh perusahaan, sebagai berikut:

1. Cara Pembayaran Upah Jangka Waktu
Cara pembayaran upah jangka waktu ialah pemberian upah menurut pembagian waktu, misalnya harian, mingguan dan bulanan.
2. Cara Pembayaran Upah Potongan
Cara pembayaran upah potongan ialah sebagai pengganti dari cara pembayaran upah jangka waktu jika hasilnya tidak maksimal. Cara pembayaran upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat di nilai dari ukuran tertentu, misalnya di ukur banyaknya , beratnya dan sebagainya.
3. Cara Pembayaran Upah Permufakatan

Cara pembayaran upah permufakatan ialah suatu pembayaran upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada sekelompok tertentu. Dan kelompok ini akan membaginya kepada para anggotanya.

4. Cara Pembayaran Upah Skala Upah Berubah
Cara pembayaran upah skala upah berubah ialah upah yang di berikan berhubungan dengan penjualan hasil produksi di pasaran. Kalau harganya naik upahnya pun naik, dan sebaliknya.
5. Cara Pembayaran Upah Indeks
Cara pembayaran upah indeks ini di atur melalui tinggi rendahnya biaya kebutuhan hidup, meskipun tidak berpengaruh dari upah nyata.
6. Cara Pembayaran Upah Pembagian Keuntungan
Yaitu pemberian bonus pada akhir tahun, di luar dari upah pokok.

Pada prinsipnya dalam berjalannya perusahaan berlaku sistem take and give (memberi dan menerima) antara perusahaan sebagai penyelenggara usahadan pekerja. Dalam hal ini perusahaan sebagai penyelenggara usaha memberikan pekerjaan kepada setiap orang (buruh) yang nantinya akan mendapatkankeuntungan dari hasil kerja buruh tersebut. Sebaliknya, atas setiap jenis pekerjaan setiap buruh akan memberikan keahliannya sebagai bentuk kewajibannya untuk melaksanakan jalannya usaha bagi perusahaan dengan menerima sejumlah upah sebagai hasil / jasa pekerja (buruh) tersebut.

Tabel 3.2
Tentang Jangka Waktu Pembayaran Upah Pekerja
pada PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sebulan	0	0%
2	Sekali seminggu	18	100%
	Jumlah	18	100%

Sumber data : Data Olahan Juni Tahun 2019

Berdasarkan tabel responden di atas, dapat disimpulkan bahwa PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang merupakan usaha bidang jasa pengelolaan kayu pallet yang mempekerjakan sejumlah pekerja dengan membayarkan upah pekerja sekali seminggu sepertiterlihat pada tabel.

Cara pembayaran upah dapat didasarkan pada “Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 sebagai berikut:

- a. Bila tempat pembayaran upah tidak ditentukan dalam perjanjian atau peraturan perusahaan, maka pembayaran upah dilakukan di tempat buruh biasanya bekerja, atau di kantor perusahaan.
- b. Jangka waktu pembayaran upah secepat-cepatnya dapat dilakukan seminggu sekali atau selambat-lambatnya sebulan sekali kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu Minggu.
- c. Apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5% (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan.
- d. Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayar, maka disamping berkewajiban untuk membayarsebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha diwajibkan pula membayar bunga sebesar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan”.

Mengenai waktu pembayaran upah adalah tergantung daripada penyelenggara usaha itu sendiri. Namun, suatu kepastian bahwa kewajiban perusahaan adalah membayarkan sejumlah upah terhadap setiap pekerja yang sudah menunaikan kewajibannya dan telah menghasilkan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Namun, pada PT. PT. Sentosa Jaya

Tangerang pembayaran upah sering mengalami keterlambatan (tidak tepat waktu) yang artinya bahwa pembayaran upah tidak terlaksana dengan baik. Hal ini dapat terlihat dalam jawaban responden melalui tabel berikut :

Tabel 3.3
Tentang Ketepatan Waktu Pembayaran Upah Pekerja
pada PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Tepat Waktu	9	50%
2	Tidak Tepat Waktu	9	50%
	Jumlah	18	100%

Sumber data : Data Olahan Juni Tahun 2019

Dari jawaban responden di atas sebanyak 9 responden atau dengan persentase 50% menjawab bahwa pelaksanaan pembayaran upah tidak terlaksana tepat waktu dan 50% lainnya menjawab pembayaran tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan mengabaikan hak – hak pekerja yang semestinyaditunaikan tepat pada waktunya.

Disamping keterlambatan pembayaran upah, perusahaan juga sering tidak membayarkan upah secara penuh, sehingga pekerja juga dalam hal ini menjadi kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya, hal demikian mengakibatkan sebagian karyawan keluar masuk perusahaan tersebut. Hal ini terjadi karena ketidakjelasan pembayaran upah yang semestinya dibayar tepat pada waktunya. Pada sisi lain, perusahaan juga justru mengalami deficit produksi usaha yang diakibatkan oleh kurang tercapainya target produksi usaha.

Jika berpedoman pada system pembayaran upah sebagaimana disebutkan dalam point c Peraturan pemerintah tentang pengupahan di atas, maka perusahaan telah tidak tunduk pada peraturan perundangan-undangan yang berlaku, sehingga konsekuensi hukumn sebenarnya adalah bahwa semestinya perusahaan wajib menambah 5 % dari upah yang harus dibayar untuk setiap keterlambatan.

Mengenai besaran rata-rata upah setiap pekerja untuk setiap jenis kerja pada CV PT. Sentosa Jaya dapat juga dilihat pada tabel rata-rata penghasilan berikut :

Tabel 3.4

Rata-rata Penghasilan Karyawan PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang

No	Item kerja	Besaran /hitungan	Rata-rata perminggu (Rp)
1	Bongkar muat Kayu	Dalam kubik	1.000.000,-
2	Pembelah	Dalam kubik	1.500.000,-
3	Pemotong Balok & Daun Kayu Rakit	2xper/pallet	1.500.000,-
4	Rakit pallet	Per/pallet	Rp. 700.000,-

Sumber : Data Olahan Juni Tahun 2019

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa untuk setiap item kerja mendapatkan penghasilan (upah) yang berbeda – beda pula. Untuk item kerja bongkar muat kayu yang dihitung dalam kubik menghasilkan upah rata-rata Rp.1.000.000,- per minggu , untuk bagian pembelah menghasilkan upah rata-rata Rp.1.500.000,- , untuk bagian tukang potong balok & daun kayu rakit menghasilkan upah rata-rata Rp.1.500.000,- per minggu, dan bagian rakit

pallet menghasilkan upah rata-rata Rp.700.000,- per minggu.

Dari besaran pendapatan upah yang diperoleh oleh karyawan PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang sebagaimana dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa sebenarnya dilihat dari ukuran upah layak adalah terpenuhi. Apalagi dalam sistem dan cara pembyaran upah berdasarkan capaian hasil /target kerja (borongan) karyawan itu sendiri.

3.Pelaksanaan Upah Lembur

Mengenai pelaksanaan upah lembur adalah suatu kepastian yang harus ditunaikan perusahaan dan merupakan hak bagi setiap pekerja yang melaksanakan lembur. Kerja lembur merupakan waktu kerja tambahan diluar dari waktu kerja pokok.

Adapun jawaban responden tentang pembayaran upah lembur terhadap karyawan pada PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang dapat dilihat dalam tabel responden sebagai berikut :

Tabel 3.5
Tentang Pembayaran Upah Lembur
pada PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Ada	0	0%
2	Tidak ada	18	100%
	Jumlah	18	100%

Sumber data : Data Olahan Juni Tahun 2019

Dari tabel di atas, jawaban responden sebanyak 18 dengan persentase 100% menjawab bahwa pembayaran upah lembur tidak ada. Uniknya, lembur terjadi karena pesanan pallet yang harus disorder sementara system pengupahan tetap sesuai dengan hitungan pokok yang berlaku pada perusahaan itu sendiri. Jika berpedoman pada aturan ketenagakerjaan bahwa pada prinsipnya lembur adalah hak bagi pekerja untuk menerima atau menolak lembur.

Berdasarkan “Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, pasal 30” yakni :

Upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf b wajib dibayar oleh Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja atau pada istirahat mingguan atau dipekerjakan pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kewajiban Perusahaan Selama Waktu Lembur Perusahaan yang mempekerjakan buruh/pekerja di luar jam kerja, maka perusahaan wajib :

- Memberi upah kerja lembur;
 - Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
- Memberi makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih. Pemberian makanan dan minuman tidak boleh diganti dengan uang dan cara perhitungannya didasarkan pada upah bulanan, dan cara menghitungnya adalah upah sejam adalah $\frac{1}{173}$ kali upah sebulan. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja

B. Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sentosa Jaya di Banten

1. Pengaruh Upah

Faktor yang sangat penting dalam perusahaan adalah faktor upah, sebab jumlah atau nominal yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja atau buruh sangat berpengaruh besar terhadap kelangsungan jalannya perusahaan. Yang dimaksud dengan upah ialah imbalan dari perusahaan kepada pekerja atau buruh yang telah menjalankan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku oleh perusahaan. Dan pembayaran yang dimaksud ini adalah untuk menjaga pekerja agar tetap berada di perusahaan dan otomatis akan menguntungkan kedua belah pihak yaitu perusahaan yang memberikan pekerjaan dan pekerja atau buruh yang menerima upah, dengan catatan pekerja atau buruh telah melakukan pekerjaannya sesuai yang diberikan oleh perusahaan, dan perusahaan juga harus membayarkan upah sesuai dengan peraturan perusahaan tersebut.

Pandji Anoraga menyebut bahwa faktor utama yang sangat mempengaruhi produktivitas ialah tingkat upah atau penghasilan yang cukup dilihat dari prestasi kerjanya sebab semakin tinggi prestasi kerjanya maka semakin tinggi pula upah atau imbalan yang akan diterimanya. Dan oleh sebab itu, akan terciptanya semangat dalam bekerja sehingga produktivitas pekerja atau karyawan akan meningkat.³⁰

Upah merupakan komponen penting dalam meningkatkan semangat kerja pekerja atau karyawan. Upah bagi sebagian pekerja merupakan faktor penyemangat dalam mendorong pekerja mencapai tujuannya sehingga pemberian upah yang layak bagi pekerja

harus diperhatikan. Upah yang di berikan dengan benar dapat menyebabkan karyawan merasa terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan.

Pemberian upah adalah salah satu masalah yang tidak pernah selesai diperdebatkan oleh pekerja/buruh dan majikan / pengusaha, maupun oleh pemerintah. Begitu juga oleh banyak organisasi manapun apapun bentukorganisasinya, dimana seolah – olah pengupahan merupakan pekerjaan yang pernah tidak pernah habis-habisnya bagi setiap stakeholder, karena masing- masing memiliki kepentingan sesuai dengan kepentingannya masing-masing.

PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang merupakan salah satu usaha pengelola kayu pallet yang sebenarnya menjadi tujuan kaum pekerja untuk bekerja, yang tidak hanya dalam satu tujuan untuk mendapatkan upah semata sebagai pemenuhan kebutuhan, namun sifat dan metode pembayaran upah yang menjanjikan jumlahnya jika setiap pekerja dapat melaksanakannya sesuai dengan hasil kerjanya. Sebagaimana diuraikan pada uraian sebelumnya bahwa sistem pembayaran upah dilaksanakan secara borongan. Semakin tinggi jumlah borongan hasil kerja yang dicapai maka semakin tinggi pula besaran upah yang didapat.

Hal ini dapat terlihat dalam tabel jawaban responden terhadap sistem pembayaran upah pada PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang sebagai berikut :

Tabel 3.6
Tentang Pembayaran Upah dengan Sistem Borongan pada PT. PT. Sentosa Jaya
Tangerang

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1.	Terima	18	100%
2	Tidak terima	0	0%
	Jumlah	18	100%

Sumber data : Data Olahan Juni Tahun 2019

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa semua pekerja yang bekerja pada CVPT. Sentosa Jaya menerima sistem pembayaran upah dengan sistem borongan yang diterapkan oleh perusahaan itu sendiri. Hal yang menarik adalah bahwa pekerja justru menginginkan sistem pembayaran yang demikian dikarenakan semakin banyak pencapaian hasil borongan maka semakin besar pula upah yang didapatkan. Karena jika dilihat dalam setiap item kerja bahwa tidak terlalu membutuhkan suatu keahlian khusus atau biasa disebut sertifikasi ahli, sehingga pekerja rata-rata bukan dari kalangan berpendidikan yang cukup, yang artinya adalah bahwa setiap pekerja yang bekerja cukup dengan modal tenaga saja.

Upah merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan, karena upah berpengaruh penting terhadap pekerja atau karyawan. Dan upah yang di berikan perusahaan kepada pekerja atau karyawannya harus seimbang dengan apa yang telah di kerjakan oleh pekerja atau karyawan. Pekerja atau karyawan ini merupakan faktor penting dalam mencapai hasil atau tujuan perusahaan. Imbalan atau balas jasa bagi pekerja atau karyawan ialah pemberian upah, sehingga dapat mendorong pekerja atau karyawan agar lebih meningkatkan produktivitas pekerja atau karyawan.

Gaji dan Upah dalam pengertiannya, masyarakat menganggap upah dan gaji mempunyai pengertian yang sama. Warren, Carl S (2001:446) berpandangan bahwa pengertian Gaji selalu digunakan dalam pembayaran atas jasa manajerial, administratif, dan jasa-jasa yang sama, dan pembayaran gaji di berikan tiap bulan atau tahun. Sedangkan upah selalu digunakan untuk pembayaran kepada pekerja atau buruh lapangan, baik yang berpendidikan maupun yang tidak berpendidikan. Dan upah selalu diberikan secara mingguan atau per jam.

Bahkan Mulyadi (2001:373) juga mempunyai pengertian tentang gaji dan upah. Gaji (salary) ialah pembayaran upah yang di berikan kepada pekerja atau karyawan yang mempunyai jabatan manager yang upahnya di berikan 1 (satu) bulan sekali. Sedangkan upah (wages) ialah pembayaran upah yang di berikan kepada pkerja atau karyawan di lihat dari banyaknya hasil yang di hasilkan oleh pekerja atau karyawan maupun di lihat dari hari atau jam kerjanya .

Dan dapat di simpulkan bahwa pengertian gaji dan upah itu tidak sama, Gaji di berikan secara tetap kepada karyawan setiap 1 (satu) bulan , sedangkan upah diberikan kepada pekerja atau karyawan lapangan di lihat dari banyaknya hasil kerja yang dihasilkannya (per jam, per hari atau per produk). 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 perundang- undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Dari berbagai kepentingan yang berbeda tentang pengupahan, maka diperlukan pemahaman sistem serta pengaturan yang tegas, untuk memperoleh kesatuan pengertian dan penafsiran yang sama terutama bagi pekerja/buruh dan Pengusaha.

Asas pengupahan dalam PP No.8 Tahun 1981 dan UU No.13 Tahun 2003, menyebutkan :

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus
- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan perempuan
- c. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
- d. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah lembur
- e. Pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur
- f. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum
- g. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan
- h. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
- i. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda
- j. Pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan peraturan tertentu dari upah pekerja/buruh
- k. Dalam hal pengusaha dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya
- l. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui waktu dua tahun sejak timbulnya hak.

“Pasal 89 ayat (3) Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan atau Bupati/Walikota. Upah minimum akan berlaku untuk semua jenis industri dan semua skala industri, Upah minimum sangat menguntungkan industri dengan skala ekonomi tinggi, dan mematikan home industry, perusahaan pemula dengan skala kecil yang berjumlah banyak”.

Dan dalam penetapan upah minimum setiap tahunnya ini mempengaruhi perusahaan. Dalam penentuan upah ini di perlukan perundingan bipartit yaitu penyelesaian perselisihan antara hubungan industrial yang di lakukan oleh pihak pekerja atau buruh dengan pihak perusahaan dalam menentukan upah yang akan di berikan kepada pekerja atau

buruh. Dewan Pengupahan Nasional (DEPENAS), Dewan Pengupahan Provinsi (DEPEPROV), dan Dewan Pengupahan Kabupaten atau Dewan Pengupahan Kota (DEPEKAB atau DEPEKO) dewan-dewan ini berfungsi sebagai penetapan upah minimum setiap tahunnya”.

Yang berkaitan dengan upah minimum adalah upah kerja lembur di dalam “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menguraikan secara jelas, sehingga untuk ketentuan upah kerja lembur kembali menggunakan ketentuan yang lama yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 102/MEN/VI/2004 yang mengatur tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Adapun waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah

2. Jenis-jenis Upah

Jenis-jenis upah dalam beberapa buku tentang hukum ketenagakerjaan khususnya di bidang hubungan kerja Zaeni Asyhadie dapat di bedakan sebagai berikut.

a. Upah Nominal

Upah nominal ialah berupa uang yang di bayarkan kepada pekerja atau buruh sesuai dengan apa yang telah di kerjakan oleh pekerja atau buruh sesuai dengan perjanjian kerja.

b. Upah Nyata

Upah nyata ialah berupa uang nyata yang harus di berikan kepada pekerja atau buruh sesuai dengan haknya atau sesuai dengan apa yang telah di kerjakan oleh pekerja atau buruh . Upah atau uang nyata ini di bedakan menjadi 2 (dua):

- a. besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
- b. besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan

c. Upah Hidup

Upah hidup ialah upah yang di berikan kepada pekerja atau buruh yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya bahkan keluarganya seperti dapat memenuhi biaya pendidikan dan lain-lainnya.

d. Upah Minimum

Upah minimum ialah standard upah yang di jadikan penentu oleh perusahaan dalam pemberian upah kepada pekerja atau buruh. Dan upah minimum ini yang menentukan ialah gubernur dengan memperhatikan pendapat dari dewan pengupahan provinsi dan dewan pengupahan kabupaten atau kota, dan upah minimum ini setiap tahunnya berubah dengan tujuan yaitu:

- a. Untuk memahami arti dan peranan pekerja atau buruh merupakan sebuah sistem dalam hubungan kerja.
- b. Untuk melindungi pekerja atau buruh dari pembayaran upah yang rendah artinya pembayaran upah yang tidak memuaskan.
- c. Untuk melaksanakan pembayaran upah yang di berikan kepada pekerja atau buruh sesuai dengan yang telah pekerja atau buruh kerjakan.
- d. Untuk menjamin terlaksananya ketenangan atau kedamaian dalam bekerja di dalam perusahaan.
- e. Mengusahakan atau memajukan standard hidup yang normal bagi pekerja atau buruh

e. Upah Wajar

Upah wajar ialah upah yang di berikan oleh perusahaan yang di rasa cukup wajar kepada pekerja atau buruh sesuai dengan apa yang telah di kerjakan. Upah wajar ini selalu berubah-ubah anatar upah minimum dan kebutuhan hidup sesuai dengan faktor yang mempengaruhinya, adapun faktor yang mempengaruhinya

antara lain:

- a) kondisi perekonomian negara.
- b) nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada.
- c) peraturan perpajakan.
- d) standar hidup para pekerja atau buruh itu sendiri.
- e) posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

3. Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja

Upah di berikan oleh perusahaan bisa berbentuk imbalan atau jasa atas pencapaiannya di dalam suatu perusahaan. Produktivitas pekerja atau buruh merupakan kewajiban pekerja atau buruh untuk mengerjakan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan atau pemberi kerja. Untuk mencapai produktivitas pekerja atau buruh yang tinggi perusahaan harus memperhatikan dalam pembayaran upah, sebab jika produktivitas tinggi maka kelangsungan hidup perusahaan akan terjamin.

“Pasal 18 PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menjelaskan bahwa (1)Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh; (2)Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran Upah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”.³³

Produktivitas pekerja atau buruh mempunyai pengertian tentang perbandingan antara hasil yang di capai dengan peran pekerja atau buruh dalam satuan waktu. Produktivitas pekerja atau buruh merupakan hal penting untuk keberhasilan suatu perusahaan. Untuk melakukan produktivitas pada pekerja atau buruh perlu dilakukan studi terhadap pekerja atau buruh dan faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas tersebut. Sedangkan pekerja atau buruh dinilai produktif jika ia mampu menghasilkan hasil keluaran yang lebih banyak dari pekerja atau buruh lainnya untuk satuan waktu yang sama.

Oleh sebab itu dapat di simpulkan bahwa seseorang pekerja atau buruh dapat meningkatkan produktivitas yang lebih tinggi apa bila mampumenghasilkan produk dengan standard yang telah di tentukan.

Produktivitaspekerja atau buruh dapat meningkat apa bila pekerja atau buruh mendapatkanupah yang sesuai dengan apa yang pekerja atau buruh teleah kerjakan. Selain itupekerja atau buruh juga akan merasa senang dalam menangani suatupekerjaannya. Karena jika perasaan senang ini terpenuhi maka akan menimbulkansemangat kerja yang tinggi, dan akan mendapatkan nilai tambah pada perusahaan.

Kemajuan sumber daya manusia mempengaruhi produktivitas kerja yang dapat meningkatkan kehidupan yang layak. Produktivitas ada karena adanya pengembangan industri, jadi dapat di simpulkan bahwa produktivitas ialah persamaan dari indutri.

Produktivitas adalah peningkatan kualitas hidup, pertumbuhan ekonomi dan kemajuan sosial yang sebenarnya menjadi sasaran pembangunan nasional. Dalam kata lain produktivitas dapat meningkatkan pertumbuhan, danpertumbuhan adalah kemajuan. Untuk suatu negara ukurannya di ukur dari Gross Domestik Bruto, sedangkan untuk perorangan diukur dengan masukan per jamnya.

James A.F. Stoner mempunyai pemahaman produktivitas merupakan perhitungan dari keluaran terhadap masukan. produktivitas merupakan perhitungan antara hasil dan biaya untuk mencapai suatu tujuan.³⁴

Produktivitas perusahaan tinggi, biaya produktivitas akan turun, dan harga jual persatuan lebih murah, berarti persaingan di pasar menjadi semakin tinggi. Ada beberapa manfaat peningkatan produktivitas di perusahaan adalah :

- a. persaingan perusahaan meningkat, karena dapat memproduksi dengan biaya yang rendah tapi hasil produksinya baik atau sesuai standard yang telah di tentukan perusahaan.

- b. Menjamin kemajuan dan perkembangan perusahaan, karena dengan meningkatnya produktivitas perusahaan otomatis akan mendapat keuntungan yang dapat digunakan untuk berinvestasi yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.
- c. Menjamin terlaksananya hubungan kerja yang baik, terutama nilai tambah yang di peroleh dari peningkatan produktivitas perusahaan, dan dapat di nikmati secara bersama oleh pengusaha, pekerja atau buruh, masyarakat dan negara.
- d. Mewujudkan lapangan pekerjaan, dan kesempatan kerja yang lebih besar, yang di sebabkan oleh perluasan perusahaan.

Aspek produktivitas disini menyangkut efisiensi dan efektifitas. Efisiensi merupakan jumlah dari biaya yang dipakai untuk mencapai hasil tertentu. Efisiensi merupakan hasil yang di inginkan dari sejumlah biaya yang minimal. Sedangkan Efektifitas merupakan hasil yang diharapkan dari kegiatan perusahaan dapat dicapai atau tidak. kegiatan perusahaan dapat di katakan efektifitas bila produktivitas berhasil mencapai tujuan yang di harapkan oleh perusahaan.

Begitu juga dengan CV PT. Sentosa Jaya , bahwa seiring dengan produktivitas kerja pekerja akan senantiasa berpengaruh terhadap pencapaian target produksi usaha perusahaan. Hal ini dikarenakan adanya suatu harapan dengan sistem pembayaran upah yang baik juga akan meningkatnya produktivitas kerja pekerja, dimana semakin banyak target borongan yang didapatkan maka semakin jelas pula nilai pendapatan (upah) yang didapat.

Berdasarkan hasil penelitian penulis, bahwa produktivitas hasil produksi kegiatan perusahaan cenderung tidak efektif terhadap pemenuhan target. Hal ini berkaitan dengan produktivitas kerja cenderung menurun ketika perusahaan kerap lalai dalam pembayaran upah yang tidak tepat waktu. Sehingga, pekerja juga cenderung tidak bertahan dan keluar masuk perusahaan.

Dalam hal ini, mestinya perusahaan dapat memahami bahwa kelalaian terhadap pembayaran upah tepat pada waktunya adalah pelanggaran terhadap Peraturan perundang-undangan yang ada dan kerugian bagi perusahaan itu sendiri. Hal demikian dapat dilihat dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.7
Produktivitas Kerja Pekerja dalam Pemenuhan Target Usaha pada PT. PT.
Sentosa Jaya Tangerang

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1.	Produktif	0	0%
2	Tidak Produktif	18	100%
	Jumlah	18	100%

Sumber data : Data Olahan Juni Tahun 2019

Dari jawaban responden diatas menunjukkan bahwa 18 orang dengan persentase 100 % menjawab bahwa produktivitas kerja menurun walaupun sebenarnya mampu dapat memenuhi setiap target produksi olahan kayu sesuai permintaan daripada perusahaan.

Menerapkan produktivitas dari segi perorangan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas perorangan itu sendiri. Wujud dari peningkatan tersebut dapat di kelompokkan antara lain :

- a. Pada saat melakukan pekerjaan harus mampu mempertimbangkan segala hal yang dapat beresiko dan mampu atau harus dapat mengantisipasinya.
- b. Merencanakan saat sebelum melakukan pekerjaan, dapat di lakukan secara tertulis maupun tidak tertulis.
- c. Dapat menganalisis secara menyeluruh yang berkaitan dengan peluang, kelemahan, kekuatan dan mempersiapkan antisipasi ketika ada ancaman yang tidak terduga.

- d. Meningkatkan dan memperbaiki kinerjanya, tanpa harus di paksa oleh keadaan atau di perintah oleh orang lain.
- e. Mencerdaskan pikiran maupun emosional, sehingga terhindar dari tindakakkan yang dapat merugikan.
- f. Bisa merubah rintangan menjadi peluang untuk menghasilkan keuntungan.

Jika produktivitas pekerja atau buruh tinggi, maka tingkat pendapatan yang di hasilkan juga akan tinggi, begitu pula sebaliknya. Pada umumnya perusahaan dengan pekerja atau buruh sangat berhubungan, yang saling menguntungkan satu sama lain. Perusahaan memerlukan pekerja atau buruh untuk membantu dalam proses produksinya, sedangkan pekerja atau buruh membutuhkan perusahaan untuk mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya hal inilah yang dapat menjadikan perusahaan dan pekerja atau buruh sama-sama memahami akan keberadaan masing-masing pihak, pekerja atau buruh akan merasa memiliki tanggung jawab dan rasa terima kasih kepada perusahaan karena dengan adanya perusahaan kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi, begitu pula dengan perusahaan yang selalu berusaha untuk mempertahankan pekerja atau buruh yang dimiliki dengan berbagai upaya yang dapat memberikan rasa hormat kepada pekerja atau buruh

Dari ulasan penjelasan perihal produktivitas kerja dalam kaitannya dengan pengaruh upah terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang adalah berpengaruh pada tingkat produktivitas individu pada tingkat penghasilan. Bahwa jika tingkat penghasilan mencukupisenantiasa dapat menghasilkan konsentrasi kerja yang dapat megarahkan skil atau kemampuan yang di miliki oleh pekrja atau buruh yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pkerja atau buruh.

Sejatinya, bahwa upah sangat berdampak terhadap berbagai kepentingan, baik pekerja maupun pengusaha. Kondisi sebahagian kehidupan masyarakat masihtergantung pada hasil produksi swasta dan Negara. Pekerja melihat upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi keperluan dan keluarganya. Secara psikologi upah juga dapat menciptakan kepuasan bagi pekerja. Pengusaha melihat upah sebagai salah satu biaya produksi, sedangkan pemerintah melihat upah dapatmenjamin terpenuhinya keperluan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktivitas pekerja/buruh, dan meningkatkan daya beli masyarakat.

Agar upah dapat memberikan jaminan kepastian hukum, maka pemerintah ikut serta dalam mengurus dan menetapkan masalah pengupahan melalui berbagai regulasi dan kebijakan yang ditetapkan dalam peraturan perundang- undangan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian skripsi di atas, mendapatkan suatu kesimpulan bahwa :

1. Sistem pengupahan yang dilakukan PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang adalah dengan cara borongan, artinya adalah pembayaran upah yang besaran dan jumlahnya sesuai dengan hasil kerja para pekerja itu sendiri dengan berbagai ketentuan- ketentuan nilai upah yang ada sebagaimana ditetapkan dan diterapkan pada PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang .
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa baik secara keseluruhan tidak adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan pada saat waktu pembayaran upah yang tidak sering tidak tepat waktu terhadap pekerja di PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang yakni sering terjadinya kemacetan dalam pembayaran upah pada waktu yang semestinya dan telah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri. Sementara menurut bunyi “Pasal 18 PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menjelaskan bahwa Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh”. bunyi pasal di atas telah

menjelaskan jika tidak di tunaikannya akan menyebabkan turunnya motivasi kerja setiap karyawan yang berujung pada ketidak tetapan pekerja untuk bertahan di perusahaan tersebut yang dengan kata lain pekerja yang berada di PT. PT. Sentosa Jaya Tangerang adalah tidak menetap (keluar masuk).

B. Saran

Dari kesimpulan di atas, maka dapat ditarik suatu saran :

1. Bagi perusahaan, bahwa agar dapat tercapainya suatu produktivitas kerja pekerja yang tinggi, maka pengusaha wajib memperhatikan setiap masalah pemberian upah yang merupakan faktor utama untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, karena dengan produktivitas kerja yang tinggi akan senantiasa menjamin perkembangan perusahaan itu sendiri.
2. Bagi pekerja , hendaknya menunaikan kewajibannya yakni melakukan pekerjaan sesuai dengan item kerja yang diberikan oleh perusahaan dengan tidak merugikan perusahaan itu sendiri, sehingga terwujudnya keseimbangan hak dan kewajiban (*check and balance*) antara perusahaan sebagai pemberi kerja dan karyawan sebagai penerima kerja.
3. Bagi pemerintah, khususnya instansi yang terkait (Disnaker) mestinya selalu memperhatikan setiap perusahaan dengan melakukan pengawasan yang signifikan agar perusahaan tidak mengabaikan apa yang menjadi hak-hak normatif setiap pekerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakejaan Pasca Reformasi*, (Sinar Grafika: Jakarta, 2009
- Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Hukum*, Pustaka Setia, Bandung, 2009
- CST.Kansil,SH.dkk. *Pengantar Ilmu Hukum Indonesia*. Rineka Cipta, 2010.
- Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2012. *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Iman Soepomo, 1983. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Djambatan. Indriyo
- Gitosudarmo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1998
- Marwan Asri dan John Suprihanto, 1986. *Manajemen Perusahaan Pendekatan Operasional*, Yogyakarta: BPFE.
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1987. *Metode Penelitian Survei*, LP3ES : Yogyakarta.
- Much Nurachmad, 2009. *Cara menghitung upah pokok, uang lembur, pesangon, dan dana pensiun*, Jakarta : Transmedia Pustaka
- Moekijat, *Manajemen Kepegawaian*, Bandung, Alumni, Tahun 1989
- Pandji Anoraga. 2007. *Pengantar Bisnis*. Jakarta. PT. Rineka Cipta
- Sendjun H. Manulang. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta. Rineka Cipta
- Sudomo dkk, 1993. *Manajemen Indonesia*. Jakarta : Pustaka Binawan Pressindo
- Sondang P Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003
- Thamrin S, 2017, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Pekanbaru : Alaf Banten .
- _____, 2018. *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*. Pekanbaru : Taman Karya.
- _____, 2019. *Kumpulan Artikel Ilmiah Bereputasi dan Terindeks*, Pekanbaru : Taman Karya.
- Zaeni Asyhadie, 2007. *Hukum Kerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.