ISBN : 978-979-1230-40-7

IMPLEMENTASI PASAL 92 UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI PT USAHA MANDIRI BERSAMA KARANGANYAR

Oleh :
Siti Rohmatun

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan pasal 92 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Penetapan Struktur Dan Skala Upah terhadap buruh/pekerja di PT Usaha Mandiri Bersama Karanganyar. Jenis penelitian ini dilakukan dengan sifat penelitian empiris. Selain itu data diperoleh dari bahan-bahan perpustakaan, dokumen, laporan dan tulisan-tulisan yang mendukung masalah yang diteliti.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui proses pelaksanaan pengupahan dan peninjauan upah di PT Usaha Mandiri Bersama beserta hambatan-hambatannya.

Hasil penelitian menunjukan bahwa golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi merupakan faktor penentu upah di dalam perusahaan. Dalam pasal 92 angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Peninjauan upah secara berkala oleh perusahaan cenderung dilakukan kepada pekerja/buruh dengan meninjau masa kerja, loyalitas, produktifitas dan target yang dicapai oleh pekerja/buruh.

Kata Kunci : *Implementasi, Upah, Struktur dan skala Upah, Ketenagakerjaan,*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the application of Article 92 of Law of the Republic of Indonesia 2003 Number 13 Regarding Determination on Employment and Wage Scale Structure of workers in Usaha Mandiri Karanganyar limited liability company. This type of research carried out by the nature of empirical research. In addition, data obtained from the library materials, documents, reports and writings that support the issues examined.

This study was conducted to determine the process of reviewing the implementation of wage and salary in the Usaha Mandiri Bersama limited liability company and its constraints. The results showed that class, position, length of employment, education, and competence is the deciding factor in the company's wage. In Article 92 number 1 of the Act of the Republic of Indonesia 2003 Number 13 On Labor says that entrepreneurs structuring and wage scales by observing the class, position, length of employment, education, and competency. A review of wage periodically by the company tends to be done to workers by reviewing past work, loyalty, productivity and targets achieved by the workers.

Keywords: *Implementation, Wages, structure and scale Wages, Employmen.*

ISBN : 978-979-1230-40-7

A. PENDAHULUAN

Perkembangan industri di Indonesia telah berkembang dengan pesat sejalan dengan pertumbuhan ekonomi yang mulai membaik. Dalam menjalankan tugasnya, perusahaan-perusahaan menghadapi berbagai tantangan yang menantang antara lain tuntutan perusahaan untuk menaikkan produktifitas, situasi, dan kondisi ketenagakerjaan di Indonesia yang tidak menentu yang pada intinya bermula dari kesejahteraan dan penghasilan. Perbedaan upah yang tepat dan adil antar setiap pekerjaan dan jabatan dapat terwujud dengan cara, dari berbagai cara salah satunya adalah melakukan penerapan sebuah struktur skala upah atau upah dalam perusahaan. Berdasarkan pasal 92 Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada angka (1) di atur dengan keputusan menteri.

Keputusan Menteri yang dimaksud adalah Keputusan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP. 49/MEN/IV/2004 Tentang Ketentuan struktur dan skala upah. Jika suatu perusahaan bisa mengatur antara upah tenaga kerja dengan produktivitas perusahaan maka, perusahaan bisa memperoleh keuntungan maksimal. Cara mengatur upah dalam perusahaan salah satunya dengan penerapan pasal 92 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Struktur dan skala upah sangat ditentukan oleh kondisi yang ada dalam setiap perusahaan. Melalui aturan yang ditetapkan tersebut Perusahaan dalam membuat struktur dan skala upah mempertimbangkan kesiapan perusahaan serta kemampuan perusahaan. Berdasarkan pasal 3 Menurut Keputusan Menteri yand dimaksud adalah Keputusan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP. 49/MEN/IV/2004 Tentang Ketentuan struktur dan skala upah. Pelaksanaan struktur dan skala upah dilakukan dengan cara Analis jabatan, uraian jabatan, dan evaluasi jabatan. Dengan adanya skala upah diharapkan dapat tercipta pemberian imbalan yang sangat kompetitif terjadi peningkatan produktifitas dan kinerja pekerja/buruh di perusahaan.

ISBN : 978-979-1230-40-7

Menurut Keputusan Menteri yand dimaksud adalah Keputusan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP. 49/MEN/IV/2004 Tentang Ketentuan struktur dan skala upah, Struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai yang terendah dan Skala upah adalah kisaran nilai nominal upah untuk setiap kelompok jabatan . Berdasarkan dari pengertian struktur dan skala upah di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa Tujuan dari penyusunan struktur dan skala upah adalah untuk menyusun susunan upah dengan kisaran nominal upah untuk setiap kelompok jabatan dalam perusahaan.

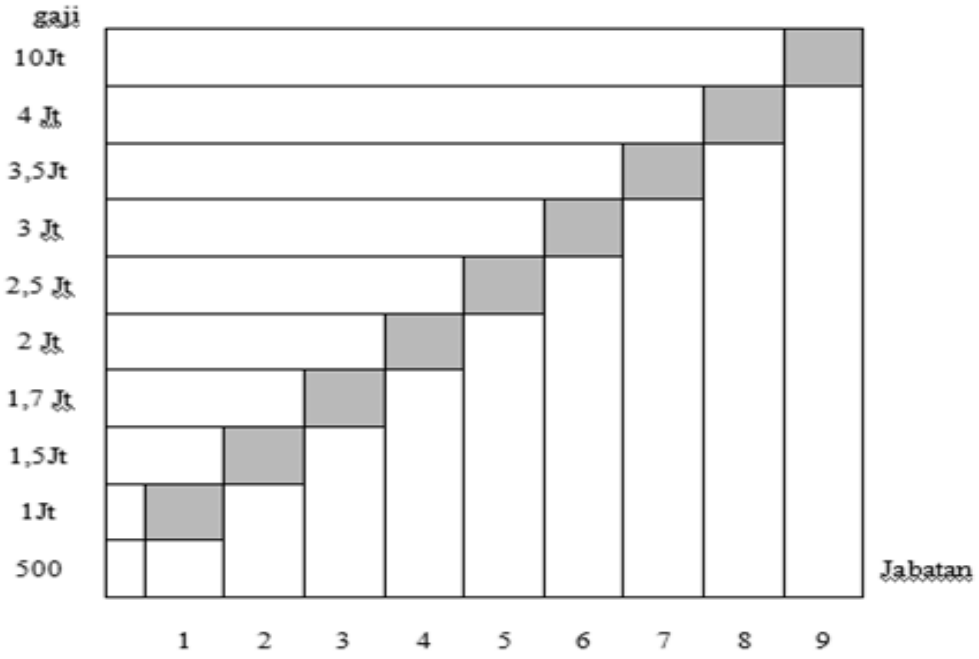
Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ketentuan pasal 92 Undang-undang No.13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan sudah dilaksanakan oleh PT USAHA MANDIRI BERSAMA beserta hambatan yang di alami dalam penerapan pasal tersebut. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan pemahaman terhadap masalah yang diteliti. Metode penelitian pada hakekatnya memberikan pedoman, tentang cara seorang ilmuwan mempelajari, menganalisa dan memahami lingkungan-lingkungan yang dihadapinya (Soejono soekanto,2008:124). maka diperlukan suatu metode penelitian tertentu. Dalam melakukan penelitian penulis melakukan pendekatan empiris. Penelitian hukum ini pada awalnya yang diteliti adalah data sekunder untuk kemudian dilanjutkan dengan penelitian terhadap data primer di lapangan. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan sendiri oleh peneliti, Jadi semua keterangan untuk pertama kalinya dicatat peneliti pada permulaan penelitian belum banyak data (Bambang Sunggono.2007:37) .Cara pengumpulan data dilakukan oleh penulis melalui wawancara, observasi dan studi kepustakaan penelitian hukum ini disajikan dalam analisis data secara deskriptif.

Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan memberikan uraian atau gambaran mengenai fenomena atau gejala social yang diteliti dengan mendeskripsikan variable mandiri, baik satu variable atau lebih (independent) berdasarkan indikator-indikator dari variable yang diteliti tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antar variable yang diteliti guna untuk eksplorasi atau klasifikasi dengan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan variabel yang diteliti (Iskandar, 2008:61)

B. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

ISBN : 978-979-1230-40-7

Berdasarkan pasal 92 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Mengenai Struktur dan skala upah pengusaha menyusun struktur dan skala upah. Di PT USAHA MANDIRI BERSAMA dilakukan dengan adanya diagram dan tabel upah Berikut ini adalah diagram perhitungan upah pekerja/buruh di perusahaan:



(Diagram Upah PT USAHA MANDIRI BERSAMA)

Diagram tersebut dapat dijelaskan dengan tabel upah. Dan keduanya merupakan hal yang tidak terpisahkan dalam perusahaan. Diagram upah perusahaan adalah sebagai berikut:

	JABATAN	GAJI (Juta)	TRANSPORT	Tujangan makan	Tunjangan hadir	Tunjangan Jabatan
1	MARKETING,LOGISTIK	1 – 1,5	Tergantung jarak	120.000	80.000	40.000
2	KPR	1,5 – 1,7	Sesuai kebutuhan	120.000	80.000	60.000
3	ANGGOTA,PELAKSANA	1,7 – 2	Tergantung jarak	120.000	80.000	80.000
4	ADMINISTRASI	1,7 – 2,5	0	120.000	80.000	80.000
5	KOORDINATOR	2,5 – 3	Sesuai kebutuhan	120.000	80.000	200.000
6	MANAJER	2,5 – 3,5	Sesuai kebutuhan	120.000	80.000	300.000
7	BAGIAN KEUANGAN	3 – 4	Sesuai kebutuhan	120.000	80.000	400.000
8	DIREKTUR OPRASIONAL	4 - 10	Sesuai kebutuhan	120.000	80.000	1.000.000

(tabel upah perusahaan : Sumber PT.USAHA MANDIRI BERSAMA)

Dalam tabel tersebut di jelaskan bahwa golongan dalam struktur dan skala upah perusahaan di tulis dengan angka 1 sampai dengan 8. Setiap golongan dan jabatan mendapatkan tunjangan dan transport nya masing-masing. Upah terhadap

pekerja/buruh sewaktu-waktu dapat berubah sesuai uraian jabatan atau macam pekerjaan, analis jabatan atau sulit atau mudahnya suatu pekerjaan, dan evaluasi jabatan adalah hasil yang dicapai. Apabila hasil yang dicapai tidak sesuai target dan perintah kerja, maka akan dilakukan perputaran jabatan dalam hal ini berlaku untuk semua pekerja/buruh. Evaluasi jabatan dilakukan tanpa pemberitahuan kapan dilakukan. Hal ini bertujuan agar pekerja/buruh bekerja dengan sungguh-sungguh. faktor yang mempengaruhi upah di PT USAHA MANDIRI BERSAMA berdasarkan hasil wawancara dengan bagian keuangan Hindun Kurnia:

1. Ada sebagian Faktor yang mempengaruhi Upah Pekerja/Buruh di PT USAHA MANDIRI BERSAMA. Berdasarkan Berdasarkan pasal 92 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
   a. Golongan dan jabatan

      Golongan dan jabatan pekerja/buruh dalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap upah . Hal itu dapat dilihat dalam diagram upah, Jabatan dari terbawah sampai dengan direktur utama memiliki upah yang berbeda.

      Golongan dan jabatan yang berbeda dalam perusahan PT USAHA MANDIRI BERSAMA secara garis besar bermaksud adalah sebagai berikut berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur Oprasional Wibowo Jati Purwanto:

      1) Pekerja/buruh bekerja secara maksimal terhadap tugas pokok dan fungsinya dalam perusahaan
      2) memiliki unsur kewenangan dan kekuasaan yang berbeda
      3) perbedaan hak dan kwajiban
      4) penentu symbol status/kedudukan seperti cara berpakaian, tingkah laku dan pekerjaan.
      5) Memimpin, mengkoordinasi, memantau dan mengevaluasi mutu dan produktivitas perusahaan pada setiap lapisan golongan.
   b. Masa kerja

      Berdasarkan hasil wawancara dengan Wibowo Jati Purwanto Selaku Direktur Oprasional Masa kerja dalam perusahaan dibagi menjadi 2 yaitu masa kerja pendek dan masa kerja tinggi. Masa kerja pendek adalah sebagai berikut

      1) Masa Percobaan

Masa percobaan adalah masa kerja seorang pekerja/buruh dalam jangka 3 bulan.

2) Masa kontrak/perjanjian kerja

a) Pekerja/buruh masa Kontrak/perjanjian kerja

Masa kontrak/perjanjian kerja pertama adalah masa dimana seorang pekerja/buruh telah melewati masa percobaan selama 3 bulan kemudian mendapatkan kontrak/perjanjian kerja pertama selama 1 tahun berikutnya.

b) Kontrak/perjanjian Kerja kedua

Masa kontrak/perjanjian kerja kedua adalah masa dimana seorang pekerja/buruh telah melewati masa kontrak/perjanjian kerja selama 1 tahun. Kemudian mendapatkan kontrak/perjanjian kerja kedua selama 2 tahun berikutnya.

3) Pekerja/buruh Tetap

Pekerja/buruh tetap adalah masa dimana seorang pekerja/buruh telah melewati masa kerja selama 3 tahun setelah masa percobaan.

c. Pendidikan dan kompetensi

Pendidikan dan kompetensi adalah dasar dari pembangunan ekonomi perusahaan. Dikarenakan apabila pekerja/buruh Dengan ketidak tahuan atau ketidak pahaman di perusahaan tentang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), maka keadaan perusahaan akan sangat bahaya dan kemungkinan tidak mengalami kesuksesan tetapi karena ketidaktahuan pekerja/buruh dalam pengelolaan ekonomi perusahaan maka perusahaan bisa mengalami kebangkrutan. Pekerja/buruh yang tidak memiliki pendidikan dan kompetensi akan memiliki posisi di bawah pekerja/buruh lainya yang memiliki ilmu pengetahuan dan tekonologi di atasnya. Namun tidak semua pekerjaan demikian, karena seorang sarjana yang kurang berkompeten tidak akan memiliki jabatan yang lebih tinggi dari pada yang pekerja/buruh yang lebih berpengalaman di PT USAHA MANDIRI BERSAMA.

Kesimpulan dari sebagian faktor upah di PT USAHA MANDIRI BERSAMA pertama, di pengaruhi oleh Golongan dan jabatan, upah pekerja/buruh dengan jabatan dibawahnya lebih kecil dari upah terendah dari golongan jabatan diatasnya, Itu disebabkan oleh tugas dan tanggung jawab

ISBN : 978-979-1230-40-7

setiap jabatan dan golongan berbeda-beda. Jadi, Semakin tinggi golongan dan jabatan pekerja/buruh, maka semakin tinggi upah yang diperoleh pekerja/buruh. Kedua, Masa kerja di dalam perusahaan diukur berdasarkan pengelompokkan terhadap masa kerja rendah dan masa kerja tinggi. Dalam perusahaan yang termasuk masa kerja rendah adalah yang belum mencapai 3 tahun, sedangkan masa kerja di atas 3 tahun setelah masa percobaan ke atas dikelompokkan masa kerja tinggi. Ketiga, seorang pekerja/buruh dengan pendidikan dan kompetensi yang bagus akan di tempatkan pada posisi tertentu dalam perusahaan, pekerja/buruh yang tidak memiliki kompetensi dan pendidikan akan memiliki kedudukan dibawahnya.

2. Peninjauan upah secara berkala di PT USAHA MANDIRI BERSAMA

Peninjauan upah berdasarkan pasal 92 Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Di PT USAHA MANDIRI BERSAMA peninjauan upah dilakukan secara berkala berdasarkan perjanjian kerja, Masa Percobaan, kontrak/perjanjian dan pekerja/buruh tetap hal ini berdasarkan wawancara dengan Hindun Kurnia Bagian keuangan Perusahaan. Berikut ini adalah ilustrasi peninjauan upah di PT USAHA MANDIRI BERSAMA:

Ilustrasi Peninjauan Upah di PT.USAHA MANDIRI BERSAMA

ISBN : 978-979-1230-40-7

a. Masa Percobaan

Sebelum memasuki masa percobaan perusahaan akan melakukan penawaran upah sesuai pekerjaan yang akan dilakukan. Pemberian upah kepada pekerja/buruh tidak sewena-wena diberikan oleh perusahaan, hal ini disebabkan oleh setiap pekerja/buruh yang akan dipekerjakan di perusahaan akan ditawarkan upah yang diminta dan alasan permintaan upah tersebut. Perusahaan akan melakukan peninjauan upah dengan cara pertimbangan upah terhadap pekerja/buruh yang sudah bekerja dan dengan melakukan peninjauan upah di perusahaan sekitarnya dalam memberikan upah terhadap pekerja/buruh sebelum membuat perjanjian.

b. Kontrak/Perjanjian kerja

Jangka waktu Kontrak/perjanjian kerja di PT USAHA MANDIRI BERSAMA terbagi menjadi 2

1) Perjanjian/Kontrak Kerja Peratama (1 tahun)

Perusahaan melakukan peninjauan upah terhadap pekerja/buruh yang telah melewati masa percobaan selama 3 bulan dan telah diberitahukan oleh perusahaan bahwa pekerja/buruh tersebut telah memasuki atau mendapatkan kontrak/perjanjian kerja yang pertama.

Pemberian upah kepada pekerja/buruh yang telah memasuki kontrak/perjanjian kerja pertama akan mendapatkan kenaikan upah sejumlah 10% dari upah yang diterima oleh pekerja/buruh selama masa percobaan, akan tetapi tetap menyesuaikan kondisi perusahaan.

2) Kontrak/perjanjian Kerja ke 2 (2 tahun)

Perusahaan melakukan peninjauan upah terhadap pekerja/buruh yang telah melewati masa kontrak/perjanjian kerja yang pertama. Pekerja/buruh yang telah memasuki masa perjanjian kontrak ke 2 akan mendapatkan kenaikan upah sejumlah 10% dari upah yang diterima selama masa kontrak/perjanjian kerja yang pertama.

3) Pekerja tetap

Perusahaan melakukan peninjauan upah terhadap pekerja/buruh tetap yaitu pekerja/buruh yang telah melewati masa kerja lebih dari 3 tahun setelah masa percobaan. Perusahaan akan memberikan kenaikan upah terhadap pekerja/buruh sebesar 10% dari upah yang di peroleh

ISBN : 978-979-1230-40-7

selama masa kontrak/perjanjian kerja yang ke 2. Kemudian perusahaan akan melakukan peninjauan terhadap pekerja tetap setiap awal tahun.

Setiap awal tahun pekerja/buruh tetap akan diberikan kenaikan upah sejumlah 7% dari upah yang di peroleh sebelumnya. peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas perusahaan.

3. Hambatan yang timbul dalam pelaksanaan pasal 92 Undang-undang No.13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan di PT USAHA MANDIRI BERSAMA.

Dalam pengupahan di PT USAHA MANDIRI BERSAMA berdasarkan golongan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi pada pasal 92 Undang-undang No.13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, perusahaan mengalami sebagian hambatan. Hambatan tersebut adalah sebagai berikut berdasarkan wawancara dengan Wibowo Jati Purwanto Selaku Direktur Oprasional:

a. Golongan dan Jabatan di perusahaan hanya akan mengalami kenaikan apabila salah satu pekerja/buruh keluar kerja. Sehingga jarang terjadi kenaikan golongan dan jabatan di PT USAHA MANDIRI BERSAMA.
b. Sebagian Pekerja/buruh yang sudah berpengalaman dalam bidangnya akan jarang mengalami kenaikan Golongan dan jabatan.
c. Kenaikan upah seharusnya tidak berpacu pada awal tahun namun pada kondisi ekonomi perusahaan dan lingkungan walaupun dengan adanya kenaikan upah pekerja/buruh tetap akan mendapatkan kenaikan upah tanpa harus naik golongan dan jabatan.
d. Sebagian sarjana yang bekerja di PT USAHA MANDIRI BERSAMA lebih mengedepankan teori dibandingkan dengan prakteknya. Dan bebrapa pekerja/buruh dengan tingkat sarjana yang bekerja dalam perusahaan menginginkan menjadi pemikir bukan pekerja.

C. Penutup

Berdasarkan analisis data dan pembahasan Penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kesimpulan
   a. Tujuan dari penyusunan struktur dan skala upah adalah untuk menyusun susunan upah dengan kisaran nominal upah untuk setiap kelompok jabatan dalam perusahaan. Dalam Peninjauan upah terhadap pekerja/buruh dilakukan

Setelah 3 bulan masa percobaan dan mendapatkan kontrak/perjanjian kerja pertama akan ada kenaikan upah 10 % dari upah sebelumnya, pekerja/buruh yang memasuki kontrak/perjanjian kerja kedua akan mendapatkan kenaikan upah 10% dari upah sebelumnya, dan pekerja tetap akan mendapatkan kenaikan upah setiap awal tahun sejumlah 7 dari upah sebelumnya. Peninjauan upah dilakukan dengan tetap memperhatikan kondisi, produksi dan keadaan perusahaan.

b. Sebagian Pekerja/buruh yang sudah berpengalaman dalam bidangnya akan jarang mengalami kenaikan Golongan dan jabatan hal ini menyebabkan penyesuain yang sangat lama bagi pekerja/buruh baru yang akan menggantikan pekerja/buruh lainya yang akan mengalami kenaikan jabatan. Sebagian pekerja/buruh di PT.USAHA MANDIRI BERSAMA yang memiliki pendidikan tingkat sarjan mengajukan upah yang tinggi, namun kemampuan yang dimiliki seringkali kalah dengan pekerja/buruh yang berpendidikan tingkat SMA/SMK

2. Saran

Untuk perusahaan atau instansi supaya lebih memperhatikan mengenai penyusunan struktur dan skala upah dan pemberian Upah, misalkan :

1. Sebaiknya dalam pemberian Upah dalam perusahaan di sepakati dalam RUPS dan sesuai ketentuan undang-undang.
2. Perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai manfaat dan tujuan dari Struktur dan skala upah dalam suatu perusahaan, agar perusahaan melakukan peninjauan upah terhadap pekerja/buruh secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Soejono soekanto.Pengantar Penelitian Hukum.Jakarata: Penerbit Universitas Indonesia.2008

Bambang Sunggono.Metodologi Penelitian Hukum.Jakarata: PT Raja Gravindo Persada.2007

Iskandar. Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif). Jakarta : Gaung Persada Press.2008