

**STUDI TENTANG PERLINDUNGAN DAN PEMBERIAN UPAH PEKERJA
DI PT. JAPFA COMFEED KOTA MAKASSAR**

Oleh:

ASNIDAR

Mahasiswa Jurusan PPKn FIS Universitas Negeri Makassar

MUSTARI

Dosen Jurusan PPKn Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar

ABSTRAK: Penelitian dan penulisan skripsi ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui bentuk perlindungan dan pemberian upah yang dilakukan oleh PT. Japfa kepada pekerjanya, (2) faktor yang menyebabkan terjadinya perbedaan-perbedaan pemberian upah pekerja di PT. Japfa Comfeed Kota Makassar. Teknik pengumpulan data penelitian adalah observasi, wawancara, serta dokumentasi. Sedangkan teknis analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif yang dimaksud untuk menganalisis hasil penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 7 (tujuh) orang. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, menunjukkan bahwa: (1) Bentuk perlindungan dan pemberian upah yang dilakukan oleh PT. Japfa kepada pekerjanya sudah mengikuti ketentuan upah minimum Kota Makassar yang telah ditetapkan oleh pemerintah melalui ketentuan hukum dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. (2) Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya perbedaan-perbedaan pemberian upah adalah faktor lamanya masa kerja yang didasari oleh pengalaman kerja, tinggi rendahnya jabatan (terkait wewenang dan tanggung jawab seorang pekerja). Peningkatan upah juga dilihat dari produktivitas kerja para pekerja dan semangat kerja dalam menghasilkan suatu produk yang lebih baik dan perusahaan akan berkembang.

KATA KUNCI: *Perlindungan, Pemberian Upah, Pekerja*

PENDAHULUAN

Sistem pengupahan terkait erat dengan ideologi yang dianut oleh setiap negara. Bagi negara Indonesia yang menganut ideologi Pancasila, sistem pengupahan tentunya berlandaskan pada falsafah pancasila. Pasal 23 ayat (3) DUHAM, mengatur bahwa setiap orang berhak atas pengupahan adil dan menguntungkan. Selanjutnya pasal 7 kovenan hak eksoib lebih tegas mengatur bahwa setiap orang berhak memperoleh upah yang adil yang dapat menghidupi keluarganya secara layak, dan pemerintah Indonesia secara hukum memiliki kewajiban mengikat setelah diratifikasinya ketentuan tersebut. Oleh karena itu prinsip pengupahan dalam hubungan industrial Pancasila harus mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.

Sejalan dengan perkembangan pembangunan ketenagakerjaan, problematika ketenagakerjaan sepanjang masa tidak pernah selesai, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan, hal ini lebih diakibatkan kelemahan pemerintahan secara sistemik dalam mengimplementasikan undang-undang ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan, hal lain masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintah belum optimal dan masih sangat memprihantinkan.

Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah dewasa ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah provinsi atau kabupaten/kota, dan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota, maupun secara nasional.

Dalam menetapkan kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun segi mikro seiring dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, utamanya upaya perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, dan peningkatan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya.

Dalam penetapan upah minimum ini masih terjadi perbedaan-perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat, dan jenis pekerjaan dimasing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, masing-masing wilayah/daerah yang tidak sama. Oleh karena itu, upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi atau

kabupaten/kota dan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Kebijakan ini selangkah lebih maju dari sebelumnya yang ditetapkan berdasarkan subsektoral, sektoral, subregional, dan regional.

Dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi meliputi: upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota

Upah minimum tersebut ditetapkan oleh Gubernur untuk wilayah provinsi, dan oleh bupati/walikota untuk wilayah kabupaten/kota, dengan memerhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan provinsi atau bupati/walikota. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan untuk masing-masing wilayah provinsi dan atau kabupaten/kota. Bagi pengusaha yang karena sesuatu hal tidak atau belum mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan dapat dilakukan penangguhan selama batas jangka waktu tertentu.

Dalam hal upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila kesepakatan dimaksud lebih rendah dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka kesepakatan tersebut batal demi Hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada dasarnya upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melaksanakan pekerjaan. Kecuali apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan karena sakit, waktu haid, melangsungkan pernikahan, mengkhitan anak, melahirkan atau gugur kandungan, menjalankan tugas negara, menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya, menjalankan tugas pendidikan dari perusahaan, dan lain-lain.

Dengan adanya sistem penetapan upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau wilayah kabupaten/kota dan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota, berarti masih belum ada keseragaman upah disemua perusahaan dan wilayah/daerah.

Halini dapat dipahami mengingat kondisi dan sifat perusahaan disetiap sektor wilayah/daerah tidak sama dan belum bisa disamakan. Demikian juga kebutuhan hidup minimum seseorang pekerja sangat tergantung pada situasi dan kondisi wilayah/daerah dimana perusahaan tempat pekerja itu berada.

Belum ada keseragaman upah tersebut justru masih didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan demi kelangsungan hidup perusahaan dan pekerja yang bersangkutan. Apabila mengingat strategi kebutuhan pokok terhadap pekerja yang berada pada sektor informal didaerah perkotaan yang pada umumnya masih mempunyai penghasilan dibawah taraf hidup tertentu.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (pasal 88) mengatur tentang setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam pengertian bahwa jumlah upah yang diterima oleh pekerja dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya secara wajar, antara lain meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Berdasarkan Sindonews.com Kota Makassar dinilai rawan mengalami ledakan kasus perburuhan yang dipicu sistem penerimaan dan pengupahan tenagakerja yang masih dibawah standar kelayakan. Banyak perusahaan yang beroperasi dikota ini disinyalir belum menerapkan aturan Upah Minimum Kota (UMK) Makassar 2013 yang sudah mencapai Rp 1.500.000 perbulan. Padahal, perusahaan maupun pengusaha yang tidak mau membayarkan UMP dan UMK berarti melanggar UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pengusaha dapat dijerat kurungan penjara maksimal empat tahun dan denda minimal Rp 100 juta sampai Rp 400 juta.

“Dalam sebulan saja dikomisi D, sudah dua laporan praktik kecurangan tentang ketenagakerjaan. Pertama tentang halfa mart dan yang kedua hotel mercure. Makanya pengawasan harus diperketat. Kalau tidak, dimakassar akan terjadi ledakan kasus buruh,” ungkap ketua komisi D DPRD makassar. Suarno sudirman, senin (4/3/2013). Menurut suarno, untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif memang tidak mudah. Disnake kota makassar harus bekerja keras. Apalagi dari laporan yang masuk, kasus perburuhan dikota ini juga menyentuh minimnya

jaminan sosial para pekerja. Dari 600 perusahaan yang beroperasi, dengan total tenaga kerja yang diserap sebanyak 38 ribu, 70 persen diantaranya tidak memberikan jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) kepada karyawannya. Dengan tidak adanya jamsostek ini maka tidak ada perlindungan bagi buruh yang akan berdampak bagi pekerja yang bersangkutan. Baik terhadap jaminan kesehatan, jaminan hari tua, atau bahkan asuransi kematian yang jika terjadi kecelakaan kerja. Sementara itu kepala dinas tenaga kerja (disnaker) kota makassar, bukti Andi jufri mengakui jika pihaknya belum memiliki data jumlah perusahaan yang sudah menerapkan UMK. Sejauh ini pihaknya baru menerima laporan satu perusahaan yang meminta untuk menunda. “Sekali lagi kami terkendala pada sumber daya. Jumlah tenaga pengawas kami hanya 12 orang sementara idealnya sekitar 40 orang, ungkapnya dia menambahkan ditahun 2012 lalu pihaknya menerima 120 laporan pekerja yang sebagian besar karena persoalan upah sesuai UMK, pemberian jaminan keselamatan dan kesehatan, serta tunjangan-tunjangan lain yang menjadi hak para pekerja. Dari 120 kasus tersebut, lima diantaranya diteruskan dipengadilan.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Mengetahui bentuk perlindungan dan pemberian upah yang dilakukan pihak perusahaan PT. Japfa Comfeed kepada pekerjanya. (2) Mengetahui faktor yang menyebabkan terjadinya perbedaan-perbedaan pemberian upah pekerja yang dilakukan pihak perusahaan PT. Japfa Comfeed.

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu: (1) Bagi PT. Japfa Comfeed, yaitu sebagai bahan masukan, khususnya untuk pihak perusahaan agar lebih meningkatkan dan memperhatikan upah pekerja. (2) Bagi Lembaga Universitas, yaitu sebagai penambahan referensi atau bahan rujukan untuk lebih memperkaya ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang yang diteliti. (3) Bagi Penulis, yaitu sebagai wahana untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian, serta sebagai salah satu upaya untuk memperoleh pengalaman dan pengetahuan yang berharga dalam menulis karya ilmiah terutama pada bidang yang diteliti, selain itu dapat menambah pengetahuan dan keterampilan bagi penulis, sehingga dalam penelitian ini dapat memberimanfaat dalam menyelesaikan masalah melalui metode ilmiah. (4) Bagi Pembaca, yaitu sebagai referensi dan acuan yang dapat digunakan

jika hendak mengadakan penelitian lebih lanjut untuk bidang yang serupa.

METODE PENELITIAN

Adapun variabel dalam penelitian ini hanya terdiri atas satu variabel yang disebut variabel tunggal yaitu “Studi Tentang Perlindungan Upah Pekerja”. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif.

Populasi merupakan objek suatu penelitian yang dijadikan sebagai sumber data dan informasi. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan pimpinan PT. Japfa. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Japfa, pimpinan PT. Japfa, staf PT. Japfa dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini wawancara ditujukan kepada pekerja untuk mengetahui upah yang diterima pekerja. Penelitian ini memerlukan kajian pustaka baik kajian buku maupun peraturan perundang-undangan terkait untuk menguatkan materi dan isi penelitian dengan membandingkan antara *das sein* dan *das sollen*.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif kualitatif, dimana data yang diperoleh dikelompokkan dalam kategori, dijabarkan ke dalam unit-unit, dipilih mana yang penting yang bisa disajikan untuk dibuat sebuah kesimpulan guna menjawab permasalahan penelitian.

DESKRIPSI HASIL PENELITIAN

1. Mekanisme Perlindungan dan Pemberian Upah yang Dilakukan oleh PT. Japfa kepada Pekerja

Perlindungan dan pemberian upah yang dimaksud dalam hal ini yaitu, apakah upah yang diberikan pihak perusahaan kepada pekerja sudah sesuai dengan standar upah yang ditentukan oleh pemerintah dan mengacu pada peraturan yang ditetapkan dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Perlindungan dan pemberian upah yang diberikan kepada pekerja merupakan hak konstitusional sebagaimana diatur dalam undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 27 ayat 2 yaitu “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana yang diatur dalam pasal 89 undang-

undang Republik Indonesia Nomor.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pemberian upah yang dilakukan PT.Japfa harus mengacu pada ketentuan upah yang sudah ditentukan, dan pihak perusahaan tidak boleh membayar pekerja dibawah standar upah minimum kota yang sudah ditentukan.

Upah Minimum

Pasal 89 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa upah minimum ditetapkan pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT.Japfa Comfeed Andi menyatakan bahwa: Saya bekerja selama 2 tahun lebih, upah yang diberikan pihak perusahaan sebesar 2.000.000 belum termasuk upah lembur. (Hasil wawancara Andi Tanggal 29 Agustus 2014)

Kemudian berdasarkan wawancara dengan Kepala unit PT. Japfa comfeed Valentino Babay menyatakan bahwa: “Upah yang kami berikan kepada pekerja sudah sesuai dengan upah minimum kota Makassar, karena peraturan pemberian upah di PT. Japfa Comfeed telah mengikuti aturan yang telah ditetapkan pemerintah. Dan adapula penambahan jumlah pemberian upah kepada pekerja yaitu 30% sesuai masa kerja, dan diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Upah diberikan tiap bulannya pada tanggal 25 dan di transfer ke rekening pekerja masing-masing. Pembagian upah di perusahaan PT. Japfa Comfeed dibayarkan sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan. (Hasil Wawancara Jumat, 29 Agustus 2014)¹

Kemudian berdasarkan wawancara dengan salah satu pekerja PT. Japfa comfeed Imran Ibrahim sebagai Head Of Personnel menyatakan bahwa: ”Selama bekerja dari tahun 2002 sampai saat ini, upah pekerja di PT. Japfa Comfeed diberikan perbulan. Bukti pembayaran yang diberikan di Perusahaan ini berupa slip gaji, dan tidak diperbolehkan melakukan peminjaman. Pembagian waktu kerja ada yang mulai dari pukul 08.00, pukul 10.00 dan batasan waktu kerjanya

¹Hasil Wawancara A. C. Valentino Babay Kepala Unit Pt Japfa, Jumat 29 Agustus 2014

hingga pukul 17.00, adapun sip kerja.(Hasil Wawancara 3 september 2014)²

Dari hasil wawancara diatas disimpulkan bahwa Pemberian upah yang dilakukan pihak perusahaan kepada pekerjanya sudah memenuhi standar upah minimum yang ditetapkan.

Upah Kerja Lembur

Waktu kerja lembur upah kerja lembur adalah upah yang diterima pekerja atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah yang dilakukannya. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam/hari dan 14 jam dalam 1 minggu diluar istirahat mingguan atau hari libur resmi. Ketentuan tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dalam Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu pasal 78 ayat 2 “pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur”. Adapun rumus perhitungan upah lembur pada hari kerja yaitu $1/173 \times \text{upah sebulan}$.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan PT. Japfa Comfeed Andi menyatakan bahwa: Perusahaan memberikan upah kerja lembur bersamaan dengan upah perbulannya.lembur tergantung dari pekerjaan, tetapi terkadang pembayaran upah lembur terlambat diberikan, dan diberikan keperiode selanjutnya. Dalam sehari lembur saya 2 jam, dalam 1 bulan saya bekerja selama 22 hari, bekerja 5 hari dalam 1 minggu, dan bekerja 7 jam dalam sehari. Terkadang 8 jam perhari untuk sip, Upah lembur perjam tidak menentu karena dalam pergantian jam lembur upah di tambah. (1) Upah lembur jam pertama: $1 \times 2.000.000 : 173 = 11.560$. (2) Upah lembur jam kedua: $2 \times 2.000.000 : 173 = 23.125$. (3) Total lembur untuk satu hari $11.500 + 23.125 = 34.625$

Kemudian dipertegas dengan wawancara Kepala unit PT. Japfa comfeed Valentino babay menyatakan bahwa: “Pihak perusahaan memberikan upah lembur sesuai dengan rumus $1/173 \times \text{gaji}$, dan pembayaran upah lembur diberikan bersamaan dengan gaji perbulannya. Untuk golongan jabatan 3 keatas tidak mendapatkan upah lembur lagi karena gaji yang diberikan sudah melebihi standar dan tidak diperbolehkan melakukan peminjaman.adapun masalah yang biasa terjadi dalam pemberian upah lembur yaitu keterlambatan pemberian upah lembur dikarenakan bagian administrasi yang salah

input dan belum sampai dibagian personality. Hasil Wawancara 29 agustus 2014)³”

Perusahaan memberikan upah kerja lembur didasarkan upah bulanan dengan menggunakan rumus perhitungan upah sejam.

Upah Tidak Masuk Kerja Karena Berhalangan

Upah tidak masuk kerja karena berhalangan adalah upah yang diberikan apabila pekerja mengalami: Pekerja sedang sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, pekerja menikah, mengkhitamkan anak, anggota keluarga meninggal dunia, pekerja perempuan yang melahirkan, masa haid,pekerja menjalankan ibadah agamanya.

Telah ditetapkan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dalam pasal 93 ayat 2 menetapkan bahwa: “Pengusaha wajib membayar upah apabila: (a) Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan. (b) Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan. (c) Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia. (d) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara. (e) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya. (f) Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak menjajikannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha. (g) Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat. (h) Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha. (i) Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Adapun pemberian waktu cuti yang diberikan kepada pekerja perempuan yaitu:

(1) **Cuti Haid;** Perlindungan masa haid juga merupakan salah satu wujud dari kewajiban negara dalam melindungi pekerja perempuan perlindungan masa haid merupakan bagian dari bentuk perlindungan khusus, Haid merupakan tanda alami dari kesehatan yang baik

²Hasil Wawancara Andi karyawan PT.Japfa , rabu 3 september 2014

³Hasil Wawancara Imram Ibrahim Head Of Personel Sub Dept,29 agustus 2014

perempuan. Haid bisa menimbulkan rasa sakit dan rasa sakit yang di timbulkan pada setiap orang itu berbeda-beda. Oleh karena itu tidak wajib bagi pekerja perempuan pada hari pertama dan ke dua waktu haid untuk melakukan pekerjaan, dan haruslah di pergunakan untuk istirahat guna memulikan kesehatan.

Namun pada kenyataannya tidak sedikit pekerja perempuan yang menggunakan waktu cuti haid itu sebab banyak pekerja perempuan yang beranggapan bahwa mereka bisa melakukan pekerjaannya seperti hari-hari biasanya. Adapun persyaratan untuk mendapatkan cuti haid bagi pekerja perempuan adalah harus ada surat keterangan dari dokter bahwa pekerja perempuan tersebut sedang haid dan harus beristirahat.

(2) Cuti hamil dan melahirkan; Istirahat sebelum melahirkan diperlukan guna memberikan kesempatan kepada pekerja yang sedang hamil untuk beristirahat, karena dari hari kehari kehamilannya cenderung memberi beban fisik maupun mental yang semakin meningkat, memberi kesempatan untuk mempersiapkan kelahiran bayinya, serta menjaga keselamatan dan kesehatan diri dan bayinya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pekerja perempuan Rahmawati di PT. Japfa menyatakan bahwa: “setiap pekerja perempuan semuanya mendapatkan cuti misalkan cuti haid, cuti hamil dan cuti melahirkan. Untuk cuti hamil dan melahirkan di mana rentang waktunya yaitu 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Setelah itu barulah pekerja wajib melaksanakan tugasnya. Tetapi untuk mengajukan cuti terlebih dahulu harus memberikan surat keterangan dari dokter kepada pihak perusahaan. Contohnya saya yang mengambil cuti hamil dan melahirkan 10 hari sebelum melahirkan. (Hasil wawancara jumat, 5 september 2014)⁴”

Selama proses cuti hamil dan melahirkan berjalan PT. Japfa Comfeed kota Makassar dan pekerja perempuan tidak menjalankan tugas seperti hari-hari biasanya namun upah yang dia terima tetap berjalan tanpa ada hambatan-hambatan untuk mendapatkan upah yang biasanya di bayarkan setiap bulanya.

(3) Cuti keguguran kandungan; Berdasarkan undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 82 ayat 2

menyatakan bahwa: “pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Japfa Comfeed Nurzaliah kamany menyatakan bahwa: “saya tidak pernah menggunakan cuti keguguran kandungan karena saya tidak pernah mengalami keguguran kandungan tetapi pihak perusahaan memberikan cuti jika ada pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan”. (hasil wawancara 5 september 2014)

Kemudian Berdasarkan wawancara dengan kepala unit PT. Japfa Comfeed Valentino babay menyatakan bahwa: “Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada pekerjanya (jamsostek), tunjangan kematian, jaminan hari tua, pemeliharaan kesehatan untuk keluarga yaitu istri dan 3 orang anak, adapun tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya. Pihak perusahaan juga memberikan cuti kepada perempuan seperti cuti haid, melahirkan dan cuti keguguran kandungan.. Tidak ada potongan upah yang diterima pekerja yang mengambil cuti tersebut. (Hasil wawancara jumat, 29 Agustus 2014)⁵”

Berdasarkan hasil wawancara diatas menyatakan bahwa tidak ada potongan upah yang diterima pekerja perempuan dalam menjalankan cuti.

(4) Upah Karena Menjalankan Hak Waktu Istirahat Kerjanya; Waktu istirahat yang sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, waktu istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. (pasal 79 ayat 2 Undang-undang Nomor.13 Tahun 2003). Adapun pekerja biasanya mengambil cuti tahunan untuk menjalankan waktu istirahat kerjanya adapun persyaratan untuk mengajukan cuti tahunan adalah sebagai berikut: (a) Pekerja telah bekerja sekurang-kurangnya 1 tahun secara terus menerus. (b) Lamanya cuti tahunan adalah 12 hari kerja. (c) Cuti tahunan tidak dapat dipecah-pecah hingga jangka waktu yang kurang dari 3 hari kerja. (d) Untuk mendapatkan cuti tahunan, pekerja yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara

⁴Hasil wawancara Rahmawati jumat, 5 september 2014

⁵Hasil wawancara Valentino Babay kepala unit PT. Japfa, jumat 29 Agustus

tertulis kepada perusahaan yang berwenang memberikan cuti. (e) Cuti tahunan diberikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang memberikan cuti.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan di PT.Japfa Comfeed Amran menyatakan bahwa: “Dalam sehari bekerja ada waktu istirahat yang diberikan yaitu setengah jam yaitu waktu untuk makan dan menjalankan sholat jika sudah waktunya. Selama bekerja kurang lebih dari 2 tahun saya belum pernah mengajukan cuti tahunan. Dikarenakan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Pekerja tidak boleh meninggalkan pekerjaannya begitu saja.”

Kemudian Berdasarkan hasil wawancara dengan staf pekerja muh lutfi sebagai Head of Quality Control Departemen menyatakan bahwa: “Di perusahaan ini Setiap pekerja berhak mendapatkan waktu istirahat setiap harinya selama setengah jam untuk menjalankan sholat, dan makan. Dan juga di perusahaan ini memberikan cuti tahunan kepada pekerja yang sudah bekerja selama 1 tahun/12 bulan. adapun syarat-syarat yang diberikan kepada pekerja yang ingin mengambil cuti tahunan. Tetapi belum ada pekerja yang mengajukan cuti tahunan, karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dan tidak ada potongan upah yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya. (hasil wawancara jumat 5 september 2014)

Di perusahaan PT. Japfa Comfeed kota Makassar memiliki aturan aturan atau syarat-syarat bagi pekerja untuk mengajukan permohonan cuti bagi pekerja yang ingin cuti agar ketika mereka cuti tidak ada potongan gaji atau pun teguran dari pihak perusahaan.

2. Faktor yang Menyebabkan Terjadinya Perbedaan-perbedaan Pemberian Upah di PT. Japfa Comfeed

Faktor penyebab perbedaan pemberian upah di PT. Japfa Comfeed yaitu:

a. Lamanya masa kerja; Berapa lama seseorang bekerja diperusahaan, lamanya masa kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan PT.Japfa Comfeed Amran menyatakan bahwa: “Dulu saya hanya karyawan biasa diperusahaan ini, akan tetapi sudah lama bekerja diperusahaan ini dan sudah banyak pengalaman yang saya alami semua jenis pekerjaan sudah saya

kerjakan. perusahaan memberikan kenaikan upah sesuai masa kerja diperusahaan.

Berdasarkan jawaban dari responden tingkat kenaikan upah berdasarkan lama kerjanya dan serta kemahiran dalam pekerjaannya.

b. Jabatan/golongan; terkait dengan jabatan/golongan seseorang di perusahaan. Kemudian berdasarkan wawancara dengan Kepala unit PT. Japfa comfeed Valentino Babay menyatakan bahwa: Penyebab terjadinya perbedaan upah di PT. Japfa Comfeed yaitu faktor lamanya masa kerja yang didasari oleh pengalaman kerja, keterampilan dan kecakapan serta kemahiran dalam melakukan pekerjaan, tinggi rendahnya jabatan (terkait wewenang dan tanggung jawab seorang pekerja), aspek kepribadian terkait dengan tingkat kepercayaan dan kejujuran serta nilai-nilai kepribadian lainnya bagi seorang pekerja (aspek personality). Lamanya seseorang bekerja di PT. Japfa Comfeed dapat mempengaruhi besarnya upah yang diberikan tergantung dari sejauh mana pekerja meningkatkan rasa kepercayaan Pimpinan kepada mereka, tingkat kejujurannya dan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaannya. (Hasil Wawancara Jumat 29 Agustus 2014)⁶

Menurut pasal 92 ayat 1 Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.

c. Kompetensi dan tingkat produktivitas pekerja; semakin banyak kompetensi yang dimiliki seorang pekerja yang dibarengi dengan semakin tingginya produktivitas yang dihasilkan serta semakin apiknya hasil kerja yang dilakukan, maka secara otomatis akan mempengaruhi semakin besarnya gaji atau upah produktivitas (*salary*) atau paling tidak take home pay yang dapat diperoleh (vide pasal 1 angka 1 peraturan presiden RI nomor 8 tahun 2002 tentang kerangka kualifikasi nasional Indonesia jo pasal 1 angka 2 peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor Per- 5 tahun 2002 tentang standarisasi kompetensi kerja nasional). Produktivitas merupakan sumber dari pendapatan perusahaan, apabila produktivitas tenaga kerja meningkat maka upah juga akan mengalami peningkatan. Peningkatan upah haruslah disertai adanya peningkatan produk, dan hal ini hendaknya diresapkan oleh para pekerja, tanpa adanya kesadaran untuk meningkatkan

⁶Hasil Wawancara A. C. Valentine Babay Kepala Unit Pt. Japfa, Jumat 29 Agustus 2014

produktivitas atau usaha untuk meningkatkan produk. Selain perusahaan akan menjadi lemah karena penghasilan yang kurang selalu tersedot karena adanya pembengkakan upah, modal untuk operasi makin lama akan makin berkurang dan pada akhirnya perusahaan akan menderita kerugian, yang memungkinkan pula kalau kerugian itu diderita secara terus-menerus, perusahaan terpaksa harus ditutup. Dalam keadaan demikian, pihak pekerja pula yang pada akhirnya akan menderita. Untuk mengukur suatu produktivitas perusahaan dapatlah digunakan dua jenis ukuran jam kerja, yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam kerja yang harus dibayar. Pengukuran umum produktivitas tenaga kerja memiliki unit-unit yang diperlukan, yakni kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukantenaga kerja.

Dalam pasal 92 ayat 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor.13 Tahun 2003 menyatakan “pengusaha melakukan peninjauan upah secara berskala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktifitas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staf pekerja di PT. Japfa Comfeed Abrar sebagai Head Of Laboratory Sub Dept menyatakan bahwa: Pihak perusahaan hingga saat ini memberikan upah kepada pekerja sesuai dengan kemampuan hasil dalam bekerja. sehingga meningkatkan semangat pekerja. pemberian dan penambahan upah melihat tingkat produktivitas yang meningkat.

Selama bekerja dari tahun 2002 upah yang saya diterima sudah melebihi standar adapun kenaikan upah yang biasanya diterima oleh pekerja (tiap tahun ada kenaikan gaji) yaitu 30% sesuai masa kerja dan hasil penilaian prestasinya selama bekerja di perusahaan. Dalam penambahan upah sangat mempengaruhi semangat kerja dan peningkatan produktifitas (Hasil wawancara jumat, 5 september 2014)⁷

Berdasarkan hasil wawancara diatas disimpulkan bahwa Besar kecilnya upah disuatu perusahaan, tidak bisa dilihat dan diukur hanya besar kecilnya pekerja di suatu perusahaan. sangat ditentukan oleh faktor-Faktor yang paling dominan dan sangat besar mempengaruhi tinggi rendahnya atau besar kecilnya upah. peingkat upah

juga berpengaruh terhadap produktivitas pekerja, tingkat upah yang pantas akan meningkatkan motivasi pekerja karena kebutuhan hidup pekerja sudah bias terpenuhi. Didalam mencapai produktivitas yang tinggi disuatu perusahaan didukung oleh keterampilan dan tingkat penghasilan pekerja yang berkualitas dan efektif, produktivitas kerjapun berjalan dengan baik sehingga kualitas suatu perusahaan akan maju.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Studi Tentang Perlindungan Dan Pemberian Upah Pekerja Di PT. Japfa Comfeed Kota Makassar berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan. Sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Bentuk perlindungan upah yang dilakukan oleh PT. Japfa comfeed Kota Makassar sudah terlaksana dengan baik karena pemberian upah pekerja sudah memenuhi standar upah yang telah ditentukan. upah minimum kota yang telah ditetapkan, tetapi pemberian upah lembur yang biasanya belum maksimal diberikan pihak perusahaan kepada pekerja karena bagian administrasi yang salah input dan mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah lembur. (2) Faktor penyebab terjadinya perbedaan pemberian upah yaitu, faktor lamanya masa kerja dan tingkat jabatan seorang pekerja.

Berdasarkan penelitian dan pengamatan serta dari kesimpulan diatas adapun saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut: (1) Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian upah lembur pekerja agar tidak ada keterlambatan pembayaran upah yang seharusnya diterima pekerja perbulannya dan tidak ada keterlambatan lagi untuk pembayaran selanjutnya. (2) Pihak perusahaan lebih memperhatikan lagi kemampuan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya agar perusahaan lebih maju dengan tingkat produktivitas yang lebih baik. (3) Pihak perusahaan lebih memperbanyak sosialisasi keperguruan-perguruan tinggi di Kota Makassar agar para mahasiswa tertarik untuk magang di perusahaan PT.Japfa Comfeed Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan* . Jakarta: Sinar Grafika.
- Anas Sudiyono. 2003. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

⁷Hasil Wawancara jumat, 5 september 2014

- Ir. A. G. Kartasapoetra. 1992. *Hukum Perburuhab di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Lalu Husni. 2000. *Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rajawali Pers: Jakarta.
- Mustari. 2013. *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan*. Makassar: Rayhan Intermedia..
- Nanang Martono. 2011. *Metode Penelitian kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nurul Zuriyah. 2006. *Metodologi Penelitian sosial dan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Zainal Asikin, dkk. 2002. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal Asikin. 2010. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal Asyhadie. 2010. *Hukum kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945