

**PELAKSANAAN UPAH MINIMUM REGIONAL (UMR)
BAGI PEKERJA DI SKALA COFFE AND TEA DITINJAU DARI
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

M.ROZA

NIM. 150106021

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Program Studi Ilmu Hukum

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2021 M /1442 H**

**PELAKSANAAN UPAH MINIMUM REGIONAL (UMR) BAGI
PEKERJA DI SKALA COFFE AND TEA DITINJAU DARI UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S1)
dalam Ilmu Hukum

Oleh:

M.Roza

NIM. 150106021

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Ilmu Hukum

Disetujui untuk Dimunaqasyahkan oleh:

Pembimbing I

جامعة الرانيري

Pembimbing II

AR - RANIRY

Dr. Ridwan Nurdin, MCL
NIP. 196607031993031003

Syuhada, S.Ag., M.Ag
NIP. 197510052009121001

**PELAKSANAAN UPAH MINIMUM REGIONAL (UMR) BAGI
PEKERJA DI SKALA COFFEE AND TEA DITINJAU DARI UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S-1)
dalam Ilmu Hukum

Pada Hari/Tanggal : 23 Januari 2021 M
10 Jumadil Akhir 1442 H

di Darussalam, Banda Aceh
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi:

Ketua

Sekretaris

Dr. Ridwan Nurdin, MCL
NIP. 196607031993031003

Syuhada, S.Ag., M.Ag
NIP. 197510052009121001

Penguji I

Penguji II

Dr. Abdul Jalil Salam, S. Ag., MA
NIP. 197011091997031001

Risपालman, SH, M.H.
NIP. 198708252014031002

Mengetahui
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Prof. Muhammad Siddiq, MH., Ph. D
NIP. 197703032008011015



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
JL. Syeikh Abdur Rauf Komplema Darussalam Banda Aceh
Telp: 0651-7557442 Situs: www.syariah.ar-raniry.ac.id

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M.Roza
NIM : 150106021
Prodi : Ilmu Hukum
Fakultas : Fakultas Syari'ah dan Hukum UINAr-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan;
2. tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain;
3. tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya;
4. tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data;
5. mengerjakan sendiri dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya ya.

Banda Aceh, 14 Januari 2021

Yang menyatakan,



ABSTRAK

Nama : M. Roza
NIM : 150106021
Fakultas/Prodi : Syari'ah dan Hukum/Hukum Pidana Islam
Judul : Pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR) Bagi Pekerja Di
Skala Coffe and Tea Ditinjau Dari Undang-undang Nomor 13
Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Tanggal Sidang : 23 Januari 2021
Tebal Skripsi : 62 Halaman
Pembimbing I : Dr. Ridwan Nurdin, MCL
Pembimbing II : Syuhada, S.Ag., M.Ag
Kata Kunci : *Upah, Pekerja, Cafe*

Menurut undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Upah merupakan 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 atau suatu pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan. Adapun faktanya yang dimana terdapat beberapa faktor yang menyebabkan pengupahan atau jumlah upah dibawah standar UMR, apakah dari faktor internal atau eksternal yang membuat pengupahan atau pemberi upah diberikan standar UMR pada objek yang penulis teliti. Melalui skripsi ini penulis meneliti bagaimana konsep upah menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bagaimana sistem pengupahan atau pelaksanaan upah minimum regional bagi pekerja di Skala Coffe and Tea, kontrak kerja serta hal yang menyebabkan owner Skala Coffe and Tea memberikan upah dibawah UMR. Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris yaitu suatu pendekatan yang meneliti data sekunder terlebih dahulu dan kemudian dilanjutkan dengan mengadakan penelitian terhadap data primer di lapangan. Dalam melakukan penelitian ini peneliti melakukan atau menggunakan penelitian lapangan (*field research*), karena data yang diperoleh dari peneliti ini didapatkan melalui wawancara serta buku-buku dan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bahan hukum primer, dan bahan hukum sekunder. Hasil penelitian menunjukan bahwa didalam hal ini pelaksanaan upah minimum regional bagi pekerja Skala Coffe and Tea tidak mengikuti daripada UMR yang sudah ditetapkan oleh Gubernur, pelaksanaan upah pada Skala Coffe and Tea sendiri menggunakan sistem Rp30.000 perhari dan pembayarannya dilakukan perbulan. kontrak kerja yang diterapkan di Skala Coffe and Tea adalah menggunakan sistem tidak tertulis atau secara lisan, serta kendala yang menyebabkan owner Skala Coffe and Tea memberikan upah dibawah UMR adalah situasi atau sisi pendapatan belum bisa menutupi pendapatan UMR dan juga owner sendiri sadar betul bahwasanya untuk bekerja pekerja maupun calon pekerja tidak harus memiliki keahlian khusus apabila dibidang atau bagian waiters namun berbeda dibidang barista.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan Alhamdulillah beserta syukur kepada Allah SWT karena dengan berkat, *taufiq, syafa'at* dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penulisan karya ilmiah ini sebagaimana mestinya. Salawat dan salam penulis sanjungkan kepangkuan Nabi Besar Muhammad SAW beserta para sahabatnya, karena berkat jasa beliau kita dibawa ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Penulisan karya ilmiah ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar kesarjaan pada Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh, untuk itu penulis memilih judul, "Pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR) Bagi Pekerja Skala Coffe and Tea Ditinjau Dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) pada Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Pada kesempatan ini, penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih kepada bapak pembimbing I dan bapak pembimbing II, di mana kedua beliau dengan penuh ikhlas dan sungguh-sungguh telah memotivasi serta menyisihkan waktu serta pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan pada waktu yang dijadwalkan.

Demikian juga ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Bapak Prof. Muhammad Siddiq, M.H., Phd selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry beserta stafnya, Ketua Prodi IH Dr. Khairani, S.Ag. M.Ag beserta stafnya, dan kepada dosen serta seluruh karyawan/wati yang ada di lingkungan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry yang telah turut serta

membekali penulis dengan berbagai ilmu dan bantuan-bantuan lainnya. Ucapan terima kasih tidak lupa pula penulis ucapkan kepada Dr.Jamhir, M.Ag sebagai Penasehat Akademik, di mana beliau selalu membimbing penulis dari awal permulaan kuliah sampai dengan akhir.

Secara khusus ucapan terimakasih setulus-tulusnya penulis haturkan kepada orang tua tercinta Ayahanda Herizal Hamzah, Ibunda Rusmiati Ar. serta kepada serta adik tersayang Muhammad Haffas yang menjadi sumber penyemangat dalam hidup penulis, yang tak henti-hentinya terus memberikan doa-doa terbaiknya untuk kesuksesan penulis serta yang telah memberikan dukungan moril maupun materil dari pertama masuk ke perguruan tinggi hingga selesai. Kemudian ucapan terimakasih saya kepada sahabat terbaik saya Nindya Rayanda Putri, Rijalul Fikri, Muhammad Hanif, Satria Andika, Pandi Abrara, Cut Desi Wandasari, Dibyo Widodo, Imam Huzaibi, Bobby Amanda SH, Aulia Putra, Harry Fajar Rizky, Abyan, Ridha Wahyudi, dan masih banyak lainnya yang telah ikut mewarnai perjuangan ini. Ucapan terima kasih tak lupa kepada sahabat-sahabat seperjuangan dari semester satu sampai semester delapan leting 2015 yang namanya tidak bisa disebut satu persatu. Terimakasih juga kepada sahabat-sahabat KPM Reguler UIN Ar-Raniry 2019 Gampong Bak Setui

Di akhir tulisan ini, penulis sangat menyadari, bahwa penulisan skripsi ini masih sangat banyak kekurangannya. Penulis berharap penulisan skripsi ini bermanfaat terutama bagi penulis sendiri dan juga kepada para pembaca semua. Maka kepada Allah jualah kita berserah diri dan meminta pertolongan, seraya memohon taufiq dan hidayah-Nya untuk kita semua. Amin.

Banda Aceh, 14 Januari 2021

Penulis,

M. Roza

TRANSLITERASI

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K Nomor: 158 Tahun 1987 –
Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan	ط	ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ب	Bā'	b	Be	ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ت	Tā'	t	Te	ع	‘ain	‘	koma terbalik (di atas)
ث	Ṣā'	ṣ	es (dengan titik di atas)	غ	Gain	g	Ge
ج	Jīm	j	Je	ف	Fā'	f	Ef
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)	ق	Qāf	q	Ki
خ	Khā'	kh	ka dan ha	ك	Kāf	k	Ka
د	Dāl	d	De	ل	Lām	l	El
ذ	Ẓāl	ẓ	zet (dengan titik di atas)	م	Mīm	m	Em
ر	Rā'	r	Er	ن	Nūn	n	En
ز	Zai	z	Zet	و	Wau	w	We
س	Sīn	s	Es	ه	Hā'	h	Ha
ش	Syīn	sy	es dan ye	ء	Hamzah	‘	Apostrof

ص	Şād	ş	es (dengan titik di bawah)	ي	Yā'	y	Ye
ض	Ďād	d'	de (dengan titik di bawah)				

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
َ	<i>Fathah</i>	A
ِ	<i>Kasrah</i>	I
ُ	<i>Dammah</i>	U

b. VokalRangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
َي	<i>Fathah</i> dan ya	Ai
َو	<i>Fathah</i> dan wau	Au

Contoh:

هول : *kaifa* كيف : *haula*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda
اَ	<i>Fatḥah</i> dan alif atau ya	Ā
اِ	<i>Kasrah</i> dan ya	Ī
اُ	<i>Dammah</i> dan waw	Ū

Contoh:

قال : *qāla*

رمى : *ramā*

قيل : *qīla*

يقول : *yaqūlu*

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

- a. Ta *marbutah* (ة)hidup

Tamarbutah (ة) yang hidup atau mendapat harkat*fatḥah*, *kasrah* dan*dammah*, transliterasinya adalah t.

- b. Ta *marbutah* (ة)mati

Ta marbutah (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan.

Contoh:

روضة الاطفال: *rauḍahal-aiḡāl/ rauḡatul aiḡāl*

المدينة المنورة: *al-Madīnahal-Munawwarah/ al-Madīnatul Munawwarah*

طلحة: *alḡah*

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Hamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.

Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus bahasa Indonesia tidak ditransliterasikan. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : SK Pembimbing Skripsi	56
Lampiran 2 : Surat Permohonan Melakukan Penelitian.....	57
Lampiran 3 : Surat Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh	58
Lampiran 3 : Daftar Pertanyaan Wawancara	59
Lampiran 4 : Foto pada saat Wawancara	60



DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN SIDANG.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
TRANSLITERASI	viii
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
 BAB SATU PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	7
E. Penjelasan Istilah	7
F. Kajian Pustaka	9
G. Metode Penelitian	10
H. Sistematika Pembahasan	12
 BAB DUA LANDASAN TEORITIS UPAH/GAJI DAN	
KETENAGAKERJAAN	13
A. Penjelasan Umum Tentang Upah dan Gaji	13
1. Pengertian Upah dan Gaji	13
2. Jenis-jenis Upah dan Gaji	18
3. Tujuan pemberian upah/gaji	20
B. Penjelasan Ruang Lingkup Hubungan Kerja	22
1. Pengertian dan Ruang Lingkup Hubungan Kerja	25
2. Mekanisme dan Prosedur Pelaksanaan Hubungan Kerja	27
3. Karakter dan Syarat Penerimaan Pelaksanaan Hubungan Kerja	30
4. Upah Pekerja.....	31
C. Unsur-Unsur Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja	31
D. Berakhirnya Perjanjian Kerja.....	36
 BAB TIGA PELAKSANAAN UPAH MINIMUM REGIONAL BAGI	
PEKERJA DI SKALA COFFE AND TEA	37
A. Gambaran Umum Skala Coffe and Tea	37

B. Pelaksanaan Upah Minimum Regional Bagi Pekerja di Skala Coffee and Tea	39
C. Kontrak Kerja Antara Pekerja dan Pemilik Usaha Skala Coffe and Tea.....	42
D. Kendala Yang Menyebabkan Pemilik Usaha Skala Coffe and Tea Memberikan Upah Dibawah UMR Yang Sudah Ditetapkan Oleh Gubernur Aceh.....	46
BAB EMPAT PENUTUP	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	51
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	55
LAMPIRAN	56



BAB SATU

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Upah merupakan faktor yang esensial atau dominan yang membawa seseorang mau bekerja untuk kepentingan orang lain atau perusahaan. Tanpa adanya upah, tidak akan terjalin hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai balas jasa atau imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah ada dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan suatu kegiatan produksi.¹

Pengupahan merupakan bagian yang paling rawan dan paling penting di dalam hubungan industrial hubungan antara buruh dan pengusaha juga memiliki perbedaan dan bahkan sering terjadi konflik, terutama apabila berkaitan dengan persepsi atau interpretasi yang tidak sama tentang kepentingan masing-masing pihak yang pada dasarnya memang memiliki perbedaan. Sehingga perlu adanya campurtangan dari pemerintah, Di dalam bidang hukum perburuhan yang menyangkut hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, pemerintah telah ikut campur tangan terhadap isi perjanjian yang dibuat pengusaha dengan pekerja/buruh diantaranya mengenai penetapan upah minimum, maksudnya adalah semua pengusaha dilarang membayar upah kepada pekerja/buruh dibawah ketentuan dari upah minimum. Wujud pelaksanaan campurtangan pemerintah disini pemerintah pusat itu memberi wewenang kepada pemerintah daerah dengan adanya otonomi daerah. Otonomi daerah merupakan hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur

¹ Tri Lestari, "Konsep Standarisasi UMR Dalam Ekonomi Islam dan Implementasinya di Yayasan Pondok Mulya", Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Syarif Hidayatullah, 2011.

dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.²

Pemberian upah kepada para pekerja akan menciptakan dua sisi situasi bagi perusahaan. Disatu sisi perusahaan dihadapkan untuk dapat memberikan upah yang baik, yang seimbang, adil, tepat, layak dan dinamis agar pekerja dapat memperoleh kepuasan³. Dalam upaya pemberian upah, perlu pemikiran mengenai bentuk dan besarnya upah yang disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dalam mengembangkan usaha guna memperoleh keuntungan.

Produktivitas tenaga kerja ini merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Akan halnya upaya peningkatan kualitas mutu pekerja ini dapat dilaksanakan melalui usaha peningkatan keterampilan teknis berdasarkan pendidikan kejuruan dan keahlian professional beserta kecerdasan akademis, berdasarkan pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian.⁴ Produktivitas tenaga kerja yang berhasil itu ditandai dengan adanya andil yang luas dari keuangan dan tunjangan-tunjangan lain atau kompensasi diseluruh organisasi.⁵ Dalam suatu organisasi, masalah upah atau gaji merupakan hal yang sangat kompleks, namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri, karena besarnya upah/gaji merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar-kecilnya upah dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.⁶

²Titik Triwulan Tutik, *Kontruksi Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Amandemen UUD 1945*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm. 254.

³Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*, (Jakarta: yayasan Swarna Bhumi, 1997) hlm. 69.

⁴Eggi Sudjana, *Buruh Menggugat Perspektif Islam*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2002), hlm. 157-158.

⁵Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaiman*, (Jakarta: Bumi Askara, 2005), hlm. 67

⁶Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2003), hlm. 153

Dalam undang-undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat (30), yaitu 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 jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan⁷

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan diterapkan. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Ketentuan upah yang tertuang dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dalam pasal-pasal yang mengatur tentang kebijakan pengupahan mulai dari pasal 88 s/d 98, secara umum menjelaskan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja.⁸ Upah minimum wajib diberikan oleh pengusaha kepada setiap pekerja pada saat pekerja tersebut bekerja padanya. Setiap tahun pemerintah menetapkan upah minimum regional (UMR/UMP) yang besarnya berbeda-beda antara satu daerah dengan daerah lainnya.

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

⁷Departemen Tenaga Kerja RI *Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, hlm. 4.

⁸Sylvia Dwi Iswari, *Apa Hak Kamu Sebagai Karyawan Kontrak*, (Jawa-Barat: Lembar Langit Indonesia, 2004), hlm. 5.

kebutuhan hidup minimalnya. Upah minimum adalah upah yang rendah yang harus diterima setiap kali seseorang bekerja pada orang lain. Pasal 92 UU No. 13 Tahun 2003 memberi amanat kepada pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. Pengusaha juga secara berkala melakukan peninjauan upah dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktifitasnya.⁹

Beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang ada masih menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan sehingga dipandang tidak sesuai lagi dengan tuntutan masyarakat saat ini. Untuk itulah peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang pengupahan dinilai aspiratif dalam menjawab persoalan upah.

Para pekerja juga perlu memperoleh upah dan jaminan sosial, serta memperoleh keselamatan dan kesehatan kerja sehingga terwujud keadilan dan kesejahteraan lahir dan batin. Dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan menyebutkan pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena itu upah yang diterima oleh para pekerja meliputi:

1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena sakit
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan yang lain diluar pekerjaannya.
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.

Kebijakan upah minimum adalah salah satu strategi pemerintah menanggulangi kemiskinan, dengan menghitung kebutuhan dasar, seperti:

⁹Libertus Jaheni, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), hlm. 15-17.

pangan, sandang dan perumahan, sekaligus sebagai jaring pengaman sosial dengan menghitung kebutuhan pendidikan dasar dan jasa transportasi.

Menurut Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, baik upah minimum berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten kota (sering disebut Upah Minimum Regional, UMR) maupun upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kot (Upah Minimum Sektoral, UMS).¹⁰ Larangan ini juga diatur dalam pasal 15 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2003 tentang Upah Minimum, serta pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor kep-231/Men/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Upah Minimum.

Dalam sebuah perusahaan seorang pengusaha harus memperlakukan karyawan secara wajar, dengan memberikan sarana penunjang yang dapat mendorong tumbuh dan berkembangnya sikap dan perilaku yang sesuai dengan apa yang menjadi haknya, dan tidak hanya sebagai pekerja untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa bagi kepentingan pribadi pengusaha.

Untuk menetapkan waktu kerja yang sudah ditetapkan pada UU No 13 Tahun 2003 pada pasal 77 sudah dijelaskan sebagai berikut:

1. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
2. Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.¹¹

Adapun Pergub Aceh Nomor 98 Tahun 2018 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2019 yang dimana ada poin-poin yang

¹⁰Republik Indonesia, Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 90 Ayat 1

¹¹Pustaka Yustisia, *Kompilasi Hukum Ketenagakerjaan dan Jamsostek*, (Yogyakarta: Penerbit Pustaka Yustisia, 2010), hlm.29.

mengatur perihal sanksi apabila tidak membayar upah yang sudah ditetapkan oleh Pergub itu sendiri diantaranya pada pasal 7 yang berbunyi Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari UMP Aceh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2. Dan pada pasal 9 yang berbunyi bagi Pengusaha yang melanggar ketentuan pembayaran UMP Aceh Tahun 2019 dapat dikenakan sanksi pidana sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

Dari penjelasan diatas membuat peneliti merasa tertarik untuk meneliti daripada judul skripsi ini yang dimana memang pengupahan itu sendiri terdapat beberapa faktor yang menyebabkan pengupahan atau jumlah upah dibawah standar UMP, apakah dari faktor internal atau eksternal yang membuat pengupahan atau pemberi upah diberikan dibawah standar UMP pada objek yang akan diteliti.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, penulis dapat merumuskan beberaparumusan masalah, diantaranya :

1. Bagaimana pelaksanaan upah minimum regional bagi pekerja di Skala Coffe and Tea ?
2. Bagaimana kontrak kerja antara pekerja dan pemilik usaha Skala Coffe and Tea ?
3. Apa yang menyebabkan pemilik usaha Skala Coffe and Tea memberikan upah dibawah UMR yang sudah ditetapkan oleh gubernur Aceh ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apa kendala yang menyebabkan pemberi pekerjaan memberi upah dibawah standar Upah Minimum Regional (UMR)
2. Untuk mengetahui kontrak kerja antara pekerja dan pemberi pekerjaan

3. Untuk mengetahui pelaksanaan Upah Minimum Regional bagi pekerja di Skala Coffe and Tea, Pango Raya, Ulee Kareng Kota Banda Aceh

D. Kegunaan Penelitian

Adapun yang menjadi kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan yang didapat oleh peneliti adalah sebagai wawasan atau referensi mengenai Upah Minimum Regional (UMR) yang diterapkan di salah satu warung kopi di Skala Coffe and Tea dan sebagai sarana atau memberi informasi bagi para pekerja mengenai hak-haknya dalam bekerja.
2. Sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Ilmu Hukum.

E. Penjelasan Istilah

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dan kekeliruan para pembaca, penulis perlu untuk menjelaskan maksud istilah-istilah yang terdapat dalam judul ilmiah ini, antara lain sebagai berikut:

1. Sistem

Kata system dalam bahasa inggris yaitu *system*, yang berarti susunan, system, teratur atau cara.¹² Selain itu, dalam *Kamus Pelajar*, sistem adalah “Susunan unsur yang secara teratur yang saling berkaitan sehingga membentuk suatu kesatuan.”¹³ Dengan demikian, pengertian sistem dalam pembahasan tulisan ini adalah kondisi yang saling terkait antara satu dengan lain unsur sehingga menjadi suatu kesatuan yang utuh dan saling membutuhkan .

2. Pengupahan

Sebagai imbalan terhadap tenaga kerja dan pikiran yang diberikan pekerja kepada pengusaha, maka pengusaha akan memberikan kepada pekerja

¹²Jhone M. Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 2003), hlm. 575.

¹³Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hlm. 230.

dalam bentuk upah. Pengertian upah yaitu harga untuk jasa yang telah diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.¹⁴

kriteria yang paling umum digunakan dalam menentukan upah yaitu berdasarkan ukuran kesetaraan berupa pembayaran yang sama bagi pekerjaan yang sama, ukuran kebutuhan berupa biaya hidup, upah untuk hidup dan daya beli, kemudian ukuran kontribusi berupa kemampuan membayar perusahaan dan produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja. Saat ini yang berlaku adalah Upah Minimum Regional (UMR) yang ditetapkan di masing-masing daerah.¹⁵

3. Karyawan

Karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

4. Kontrak

Kontrak merupakan suatu yang sakral, yaitu merupakan wujud dari kebebasan (*freedom of contract*) dan kehendak untuk terus memilih (*freedom of choice*).¹⁶

5. Skala Coffe and Tea

Skala coffe and Tea merupakan salah satu warung kopi atau café yang ada di Banda Aceh, warung kopi tersebut beroperasi seperti warung kopi pada umumnya yang dimana menyediakan tempat untuk menikmati minuman-minuman dan makanan-makanan yang disediakan oleh owner itu sendiri.

¹⁴Sri haryani, Hubungan Industrial Di Indonesia, (Yogyakarta : UPP AMP YKPN, 2002), hlm. 142

¹⁵Sylvia Dwi Iswari, Apa Hak Kamu Karyawan Kontrak, hlm. 14

¹⁶H.R. Daeng Naja. S.H, *Contract Drafting Seri Keterampilan Merancang Kontrak Bisnis*, (Citra Aditya Bakti: 2006), hlm. 249

F. Kajian Pustaka

Berdasarkan hasil dari penelusuran kepustakaan Google dan skripsi ditemukan beberapa penelitian yang terkait tetapi terdapat perbedaan dengan penelitian ini, seperti :

1. Maya Risanti, tahun 2012 yang berjudul Pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR) Bagi Karyawan Toko Pakaian Di Komplek Giant Metropolitan City Panam Kota Pekanbaru Ditinjau Menurut Fiqih Muamalah. Yang membedakan dengan penelitian ini adalah kajian penelitiannya yang dimana peneliti tersebut menggunakan perspektif yang ditinjau dari Fiqih Muamalah, sedangkan penelitian ini hanya ditinjau dari UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
2. Tri Lestari, Tahun 2011 yang berjudul Konsep Standarisasi UMR Dalam Ekonomi Islam dan Implementasinya Di Yayasan Pondok Mulya. Yang membedakan dengan penelitian ini adalah perbedaan tempat atau lokasinya di saat meneliti, peneliti tersebut berlokasi di Yayasan Pondok Mulya, Jakarta, sedangkan penelitian ini berlokasi di Skala Coffe and Tea.
3. Mauliza, Tahun 2012 yang berjudul Sistem Pengupahan Karyawan SPBU di Kota Banda Aceh (Analisis Disparitas Upah Menurut UU No.13 Tahun 2003 dan Akad Ijarah *'Ala al-'Amal*). Yang membedakan dengan penelitian ini adalah perbedaan tempat atau lokasinya di saat meneliti, peneliti tersebut melakukan penelitian di SPBU di kota Banda Aceh, sedangkan penelitian ini berlokasi di Skala Coffe.
4. Rahmat Fauza, Tahun 2012 yang berjudul Gaji/Upah Menurut Perspektif Ekonomi Islam dan Upah Minimum Provinsi (Studi kasus pada program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala). Yang membedakan dengan penelitian ini adalah perbedaan tempat atau lokasinya saat meneliti, peneliti tersebut melakukan penelitian di Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, sedangkan pada penelitian ini berlokasi di Skala Coffe and Tea. Dan dari sudut perspektifnya, peneliti tersebut menggunakan perspektif Ekonomi

Islam, sedangkan pada penelitian pada skripsi ini tidak menggunakan perspektif ekonomi Islam

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini peneliti melakukan atau menggunakan penelitian lapangan (*field research*), karena data yang diperoleh dari peneliti ini didapatkan melalui wawancara serta buku-buku dan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bahan hukum primer, dan bahan hukum sekunder.

- a) Data primer: adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber asli dan dikelola sendiri oleh penulis. Sumber asli disini diartikan sebagai sumber pertama darimana data tersebut diperoleh. Sumber data primer dalam kegiatan penelitian ini diperoleh langsung dari salah satu warung kopi di Banda Aceh
- b) Data sekunder: merupakan data yang sudah tersedia dari pihak lain atau data yang telah dipublikasikan seperti, data sekunder dapat kita peroleh dengan lebih mudah dan cepat. Misalnya informasi yang diperoleh dari literature kepustakaan, undang-undang, dan buku-buku yang berhubungan dengan permasalahan pada penelitian ini.

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Warung Kopi Skala Coffe and Tea, Jl. Prof Ali Hasyimi Pango Raya, Ule Kareng, Kota Banda Aceh, tempat tersebut memiliki keterkaitan dengan permasalahan atau pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR) yang akan diteliti oleh peneliti. Dilokasi ini terdapat empat orang karyawan yang bekerja.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu proses dari pengadaan data untuk keperluan penelitian. Pengumpulan data adalah langkah yang sangat penting dari penelitian ilmiah, karena pada umumnya yang telah dikumpulkan akan digunakan referensi pada penelitian.¹⁷ Maka adapun sumber perolehan data yang berhubungan dengan objek kajian, penulis menggunakan observasi dan wawancara.

Observasi yaitu pengamatan yang dilakukan dalam rangka pengumpulan data dalam suatu penelitian. Observasi merupakan perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya suatu rangsangan tertentu yang diinginkan, atau suatu pengamatan yang sengaja dan sistematis mengenai fenomena.¹⁸

Wawancara (*interview*), yaitu pengumpulan data dengan cara percakapan atau menanyakan langsung antara peneliti dengan owner Skala Coffe and Tea dan pekerja di café tersebut yang berhubungan dengan sistem pengupahan pekerja Skala Coffe and Tea. Untuk mendapatkan informasi, peneliti menggunakan teknik *guidance interview* yaitu proses Tanya jawab lisan yang diarahkan pada suatu masalah dimana sebelum wawancara penulis telah menyiapkan beberapa pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden dan informan. Teknik ini dimaksudkan untuk memudahkan bagi peneliti saat melakukan wawancara dengan pihak Skala Coffe and Tea.

1. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam pengumpulan data-data dengan teknik wawancara penulis menggunakan kertas dan alat tulis untuk mencatat hasil wawancara dengan owner Skala Coffe and Tea dan para pekerjanya, serta

¹⁷ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 147.

¹⁸ Marzuki Abu Bakar, *Metode Penelitian*, (Banda Aceh: 2013), hlm. 57-58

keterangan-keterangan yang berhubungan dengan system pengupahan pekerja dicafe tersebut.

2. Pedoman penulisan

Pedoman penulisan berisi uraian tentang berbagai referensi yang digunakan sebagai pedoman dalam penulisan skripsi, antara lain referensi sebagai berikut:

- a. Undang-undang
- b. Jurnal Hukum
- c. Buku-buku yang menjadi acuan penulis
- d. Artikel
- e. Internet
- f. Buku pedoman penulisan skripsi

H. Sistematika Pembahasan

Dalam penulisan ini agar penelitian lebih terarah maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab satu, pada bab ini dikemukakan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penjelasan istilah, kajian penelitian terdahulu, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab dua, pada bab ini membahas tentang pelaksanaan UMR yang tidak sesuai yang dilakukan di Skala coffe and tea beserta penjelasan-penjelasan mengenai UMR atau ketenagakerjaan yang terdapat didalam UU No 13 Tahun 2003.

Bab tiga, pada bab ini membahas tentang paparan dan penjelasan dari hasil penelitian mengenai ketidaksesuaian didalam memberi upah kepada pekerja ditinjau dari ketentuan UMR suatu wilayah.

Bab empat, merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan hasil penelitian skripsi dan saran-saran dari penulis berdasarkan hasil penelitian.

BAB DUA

LANDASAN TEORITIS UPAH/GAJI DAN KETENAGAKERJAAN

A. Penjelasan Umum Tentang Upah dan Gaji

Pada masyarakat luas atau Indonesia sendiri upah merupakan suatu hal yang berkenaan atau hubungan timbal balik dengan pekerjaan atau konteks bekerjanya seseorang terhadap suatu perusahaan dan sebagainya. Upah itu sendiri mempunyai pengertian yang menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* ialah, “uang dan lain sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.”¹⁹

Upah merupakan 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 atau suatu pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan.²⁰ Menurut ekonomi konvensional, ada yang membedakan pembayaran tenaga kerja pada dua pengertian, yakni gaji dan upah, istilah gaji biasa digunakan pada instansi pemerintah dan istilah upah biasa digunakan perusahaan-perusahaan swasta.²¹

1. Pengertian Upah dan Gaji

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul karena kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang

¹⁹Pusat Bahasa DepDiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), edisi ke-3, hlm. 120-121.

²⁰Departemen Tenaga Kerja RI, *Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, hlm. 4

²¹F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006), cet ke-1, hlm. 16.

dilakukan. Upah dapat diberikan baik dalam bentuk tunai atau natura, atau dalam bentuk tunainatura.²²

Menurut 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 suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²³ Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasipnal, upah adalah sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan/jasa yang telah dan akan dilakukan serta fungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi.²⁴

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 keluarga atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²⁵

Upah adalah sebuah kesanggupan dari perusahaan untuk menilai karyawannya dan memposisikan diri dalam benchmarking dengan dunia industry, perusahaan wajib memiliki kerangka dasar sistem pengupahan yang baku & standard untuk dijadikan acuan dalam pembicaraan negosiasi gaji. Tujuan utama dari ini adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi

²² *Ibid*, hlm. 9.

²³ Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta Barat: Indeks, 2011), hlm. 29.

²⁴ Baharuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 248

²⁵ Oktav P. Zamani, *Pedoman Hubungan Industrial*, (Jakarta: PMM, 2011), hlm.25

serta memuaskan karyawan agar tetap bertahan dan berkarya di perusahaan kita²⁶

Menurut Dewan Penelitian Perupahan Nasional, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.²⁷

Menurut veithzal Rivai, upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.²⁸

Meurut Purnomo, upah adalah jumlah keseluruhan yang diterapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat –syarat tertentu.²⁹

Menurut Iman Supomo, upah adalah pembayaran yang diterima oleh buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.³⁰

Menurut peraturan pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang perlindungan upah, upah adalah penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan melalui persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian

²⁶Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Visimedia, 2010), hlm.8-9

²⁷*Pengertian upah menurut Para Ahli*. Diakses pada tanggal 10 oktober 2019 dari situs: <http://upah.blogspot.com/2011/pengertian-upah-menurut-para-ahli.html>

²⁸Veithzal Rizai, *Islamic Human Capital*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2009), hlm. 785

²⁹Purnomo, dikutip oleh Veithzal Rizai, *Islamic Human Capital*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2009), hlm. 785.

³⁰Iman Supomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2003), hlm. 179.

kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

M.Abdul Manan, seorang ahli ekonomi komtemporer juga menjelaskan, bahwa upah adalah sesuatu yang terdiri dari sejumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya diterima oleh seorang pekerja karena kerjanya atau sebagai hasil dari kerjanya.³¹ Pekerja yang kaya atau miskin tetap diberi imbalan baik atau buruk, sebanding dengan harga yang nyata dan bukan harga nominal atas jerih payahnya.

Afzalurrahman juga berpendapat bahwa upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya.³²

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhannya upah mengandung maksud dan tujuan yang sama. Upah adalah suatu imbalan atas kerja atau manfaat yang dikerahkan oleh pekerja kepada si pemberi kerja, yang mana upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, sesuai dengan peraturan pengupahan yang dimuatkan dalam UU ketenagakerjaan/peraturan Gubernur mengenai penetapan upah, baik dalam bentuk uang maupun barang lainnya dari pihak lain yang dapat memenuhi kebutuhan dan kelayakan hidup bagi buruh. Yang dibayar pada awal atau sesudah pekerjaan dilakukan.

Gaji adalah bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Dari sudut pandang pelaksanaan bisnis, gaji dapat dianggap sebagai biaya yang dibutuhkan untuk mendapatkan sumber daya manusia dalam menjalankan operasi, dan karenanya

³¹ M. Abdul Manan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, terj. M. Nastangin, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 166

³² Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, jilid II, terj. Soeroyo dan Nastangin, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 361

disebut dengan biaya personal atau biaya gaji. Dalam akuntansi, gaji dicatat dalam akun gaji.³³

Istilah lain dari gaji adalah honor dan upah. Gaji, honor ataupun upah dapat diterima pegawai dilingkungan kantor atau tempat kerja milik negara atau tempat swasta. Pekerjaannya bisa berupa sebagai PNS (pegawai negeri sipil) atau pegawai swasta (tenaga honorer) yang bekerja di kantor milik Negara. Untuk PNS gaji dihitung tetap bulanan, sedangkan tenaga honorer lebih tepat jika gajinya (honoranya) dihitung sesuai jumlah kerjanya atau jumlah beban tugasnya. Misalnya seorang tenaga pengajar honorer hanya punya beban mengajar dua jam dalam seminggu dengan honor sebesar Rp.2.500,- perjam, maka dalam masa empat minggu atau sebulan ia hanya akan mendapat honor sebesar Rp.120.000,- selama empat minggu atau sebulan.³⁴

Perhitungan gaji atau honor bagi tenaga pengajar honorer tersebut lebih tepat dibandingkan dengan tenaga pengajar honorer yang didasarkan harian, padahal beban mengajarnya hanya dua jam sehari (sebagai contoh yayasan) yang ujung-ujungnya akan membebani negara. Begitu juga jika tenaga honorer tidak masuk, maka honoranya harus dipotong sesuai “kebolosannya”.³⁵ Dalam lingkup pegawai negeri, gaji memiliki definisi, yakni pengeluaran untuk kompensasi yang harus dibayarkan kepada pegawai pemerintah berupa gaji pokok ditambah dengan tunjangan-tunjangan yang sah yang berhak diterima oleh penerima gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³⁶

Menurut Veitzal Rivai, gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan yang bersifat tetap sebagai konsekuensi dari kedudukannya

³³Sylvia Dwi Iswari, *Apa Hak Kamu Sebagai Karyawan Kontrak*, (Jawa-Barat: Lembar Langit Indonesia, 2014), hlm. 7-8.

³⁴*Ibid.*

³⁵*Ibid.*

³⁶Mauliza, “Sistem Pengupahan Karyawan SPBU Di Kota Banda Aceh (Analisis Disparatis Upah Menurut UU No.13 Tahun 2003 Dan Akad Ijarah ‘Ala al-Amal)”, Fakultas Syari’ah Dan Hukum, UIN Ar-Raniry, 2018,

sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja dan Yovita Iardiwati, gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi dan dapat dikatakan bahwa gaji adalah sebagai bayaran tetap yang diterima oleh pegawai.³⁷

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaji adalah imbalan balas dalam bentuk uang yang diterima pada periode tertentu sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Jenis-jenis Upah dan Gaji

Berikut ini adalah pembagian upah menurut kesepakatan para pihak:

a. Upah sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standard waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan pada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.³⁸

b. Upah sistem hasil (*output*)

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti meter potong, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan pada lamanya waktu pengerjaannya.³⁹

³⁷Marihot Tua Efendi Hariandja dan Yovita Iardiwati, *Manajemen Sumberdaya Manusia: pengadaan, pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktifitas Kerja*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2007), hlm. 245

³⁸Veithzal Rizal, *Islamic Human Capital...*, hlm. 807.

³⁹*Ibid.*

c. Upah sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.⁴⁰

d. Upah minimum

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Berdasarkan memori penjelasan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01 Tahun 1999 Tentang Upah Minimum Pasal 89, upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta penbagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi, beberapa provinsi atau nasional dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan. Upah minimum tersebut kemudian ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi.⁴¹

e. Upah kerja lembur

Pengertian upah kerja lembur adalah upah yang diberikan pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam hari kerja (Tujuh jam sehari dan empat puluh jam seminggu) atau pada hari istirahat mingguan, hari-hari besar yang telah ditetapkan pemerintah. Hal ini berarti seorang pekerja/buruh telah bekerja melebihi empat puluh jam seminggu, maka pekerja buruh yang bersangkutan berhak menerima upah lembur, membayar upah lembur merupakan kewajiban pengusaha, apabila

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01 Tahun 1999 Tentang Upah Minimum*, Pasal 1-8.

pekerja/buruh telah melaksanakan pekerjaan melebihi ketentuan jam kerja (empat puluh jam seminggu).⁴²

Berdasarkan kesepakatan para pihak, gaji dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

- a. Gaji pokok adalah manfaat jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang karyawan. Gaji menurut prestasi kerja sering juga disebut dengan gaji sistem hasil. Penggajian dengan cara ini dikaitkan secara langsung antara besarnya gaji dengan prestasi kerja yang ditujukan oleh anggota kepolisian yang bersangkutan.⁴³
- b. Tunjangan adalah setiap tambahan *benefit* yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pembelian saham.⁴⁴
- c. Insentif adalah Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gainsharing*, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.⁴⁵

3. Tujuan pemberian upah/gaji

- a. Menarik karyawan untuk bekerja. Perusahaan harus dapat memberikan kompensasi, baik finansial maupun nonfinansial secara

⁴²Republik Indonesia, *undang-undang Nomor 13 Tahun 2003...*, Pasal 77 dan 78.

⁴³Rahmat Fauza, 'Gaji/Upah Pegawai Kontrak Menurut Perspektif Ekonomi Islam dan Upah Minimum Provinsi', (Skripsi Tidak Dipublikasikan), Fakultas Syari'ah dan Hukum, UIN Ar-Raniry, 2013.

⁴⁴Pass, Crisstopher, dan Bryan Lowes, *Kamus Lengkap Ekonomi*, Edisi kedua, (Jakarta: penerbit Erlangga, 1997), hlm. 119.

⁴⁵Veithzal Rizai, *Islamic Human Capital*, PT. Raja Grafindo, (Jakarta, 2009), hlm. 816-817.

kompetitif bagi tenaga kerja, agar calon tenaga kerja tertarik untuk bekerja pada perusahaan .

- b. Menahan agar karyawannya tidak berpindah pekerjaan.
- c. Memberi motivasi kerja.⁴⁶
- d. Ikatan kerja sama. Dengan pemberian upah dan gaji terjalinlah ikatan kerja sama antara pemilik/pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik/pengusaha wajib membayar upah dan gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- e. Kepuasan kerja. Dengan upah dan gaji, karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- f. Pengadaan efektif. Jika program upah dan gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- g. Motivasi. Jika program upah dan gaji ditetapkan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi karyawannya.
- h. Stabilitas karyawan. Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi dan kompentatif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* kecil.
- i. Disiplin. Dengan pemberian upah dan gaji yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- j. Pengaruh serikat buruh. Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relative kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

⁴⁶John Suprihanto, *Manajemen*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2014), hlm.156.

- k. Pengaruh pemerintah. Jika program upah dan gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas upah minimum), intervensi pemerintah dapat dihindarkan.⁴⁷

B. Penjelasan Ruang Lingkup Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang kongkrit, nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan. Dengan perkataan lain perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri dari adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah (pasal 1 angka 5 UUK).

1. Perjanjian Kerja

Pasal 50 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan, bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Jadi, hubungan kerja yang dimaksud oleh UU No. 13 Tahun 2003 ini adalah suatu perikatan kerja yang bersumber dari perjanjian dan ini tidak mencakup perikatan kerja yang bersumber dari undang-undang.

Perlu diketahui terlebih dahulu bahwa ketentuan perjanjian kerja yang ada dalam UU No. 13 Tahun 2003 merupakan bagian dari hubungan kerja atau ketenagakerjaan, bukan bagian dari hukum perjanjian, karena itu ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap. Arti bahwa ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap adalah ketentuan perjanjian kerja bersifat memaksa, yaitu tidak dapat tidak diikat, artinya ketentuan perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib ditaati atau diikuti. Para pihak dalam perjanjian kerja tidak dapat membuat perjanjian

⁴⁷ *Ibid*, hlm. 813.

kerja menyimpang dari ketentuan peraturan undang-undang ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan bersifat memaksa, yaitu tidak dapat dikesimpangkan oleh para pihak dalam membuat perjanjian kerja karena perjanjian kerja adalah merupakan bagian hukum ketenagakerjaan, bukan bagian dari hukum perjanjian.

Pasal 52 menetapkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; penjelasan pasal 52 menjelaskan kemampuan atau kecakapan adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian. Bagi tenaga kerja anak, yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya;
- c. Adanya pekerjaan yang dijanjikan;
- d. Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ketentuan pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 kiranya merupakan tiruan dari pasal 1320 KUHP. (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata) yang menetapkan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal.⁴⁸

2. Kesepakatan

Penjelasan pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 tentang kesepakatan adalah cukup jelas. Apakah yang dimaksud dengan kesepakatan memang sudah cukup jelas bagi semua orang? Memang sukar memberikan penjelasan tentang kesepakatan ini. Misalkan seorang pengusaha berkata kepada

⁴⁸Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Ciawi-Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 51-52.

seorang tenaga kerja bahwa diperusahaannya ada lowongan pekerjaan dan mengatakan apakah orang tersebut mau bekerja di perusahaannya. Lalu orang tersebut menyatakan mau. Apakah dalam hal ini telah terjadi kesepakatan? Jawabannya pasti belum terjadi kesepakatan, karena mengenai apa yang disepakati itu belum jelas, seperti pekerjaannya apa dan berapa pembayarannya belum disepakati.

Intinya, dalam perjanjian kerja, suatu kesepakatan terjadi kalau pihak pengusaha setuju untuk mempekerjakan tenaga kerja tersebut dengan pekerjaan tertentu yang sudah diberitahukan kepada tenaga kerja itu dan juga pekerja itu setuju untuk menerima pekerjaan itu dengan jumlah pembayaran tertentu yang disepakati. Mengenai hal-hal lain, seperti jam kerja (kecuali untuk jam kerja malam atau diluar kebiasaan), yang sudah diatur dengan peraturan perundang-undangan kiranya tidak mencakup sebagai hal yang harus disepakati dahulu agar terjadi kesepakatan.

3. Kemampuan atau Kecakapan Melakukan Perbuatan Hukum

Penjelasan pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 tentang kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum adalah 'para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian'. Pasal 1329 KUHPer. Menyatakan bahwa setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan-perikatan, jika ia oleh undang-undang tidak dinyatakan tak cakap.

Pasal 1330 KUHPer. Menyatakan siapa-siapa yang tidak cakap, yaitu:

- a. Orang yang belum dewasa;
- b. Mereka yang ditaruh dibawah pengampuan;
- c. Orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang.

Orang yang belum dewasa merupakan orang yang tidak cakap melakukan perbuatan hukum atau perikatan karena alasan:

- a. Orang belum dewasa itu umumnya belum memiliki harta kekayaannya sendiri karena belum bekerja, karena itu ia belum mampu untuk dapat

memberikan pertanggung jawab atas perikatan yang dibuatnya yang secara hukum dijamin dengan harta pribadi dari pihak perjanjian;

- b. Orang belum dewasa itu keadaan jiwanya atau pribadinya masih belum stabil/mantap sehingga dianggap masih belum dapat mengambil keputusan dengan benar.

Orang yang ditaruh dibawah pengampunan adalah sebenarnya merupakan orang dewasa, karena secara usia merupakan orang yang cakap atau mampu melakukan perbuatan hukum atau perikatan, tetapi karena keadaan orang tersebut, misalnya pikirannya kurang waras atau suka menghambur-hamburkan atau memboroskan uang sehingga sering dalam keadaan tidak sadar untuk bisa mengambil keputusan yang benar, maka orang dewasa tersebut sama dengan orang yang belum dewasa, karena itu orang yang seperti orang tersebut dapat dimintakan untuk diampui, artinya status hukum orang tersebut disamakan seperti orang yang belum dewasa (walaupun sebenarnya ia telah dewasa), karena itu ia tidak dapat melakukan perikatan. Pihak yang berwenang untuk menyatakan bahwa seseorang ditaruh dibawah pengampunan adalah hakim pengadilan negeri, karena permohonan untuk pengampunan ditujukan kepada pengadilan negeri (pasal 436 HUHPer).⁴⁹

1. Pengertian dan Ruang Lingkup Hubungan Kerja

Dari waktu ke waktu masalah hubungan kerja dalam industrial semakin luas dan kompleks. Sekarang hubungan kerja dalam hubungan industrial juga melibatkan banyak pihak, baik pemerintah maupun lembaga swadaya masyarakat. Untuk mengakui dan mengukuhkan keterlibatan para pihak yang dimaksud, diperlukan pemahaman yang benar tentang hubungan kerja sistem hubungan industri. Dengan pemahaman yang benar, diharapkan bisa diwujudkan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis, yaitu situasi

⁴⁹Hadijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan, Edisi Kedua*, (Ciawi-Bogor: Ghalia Indonesia), hlm 52-53.

dimana pekerja dapat bekerja dengan tentram dan pengusaha/pemberi kerja dapat berusaha dengan tenang.⁵⁰

Hubungan industrial adalah seluruh hubungan kerja sama antara semua pihak yang tersangkut dalam proses produksi barang dan jasa di suatu perusahaan. Dengan demikian, filosofi hubungan kerja dalam hubungan industrial adalah menganut asaz kemitraan. Tidak ada satu pihak, baik pengusaha/pemberi kerja maupun pekerja, yang dapat memaksakan kehendaknya. Untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan kondusif semacam itu, prinsip keadilan, kejujuran dan keterbukaan dalam segala aspek hubungan kerja harus selalu dikemukakan.⁵¹

Yang dimaksud dengan hubungan kerja, menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat (15), adalah hubungan antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian hubungan kerja baru bisa terjadi apabila para pihak yang mengadakan hubungan kerja yaitu pekerja dan pengusaha/pemberi kerja sepakat untuk mengadakan hubungan kerja.⁵²

Pekerjaan menunjukan objek dari hubungan kerja. Upah merupakan konsekuensi logis (kewajiban) dari pengusaha/pemberi kerja. Sementara itu perintah merupakan hak pengusaha/pemberi kerja.⁵³

Hubungan kerja adalah bentuk hubungan hukum yang lahir antara pekerja dan pengusaha/pejabat. Hubungan kerja biasanya dituangkan didalam perjanjian yang dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia. Isi perjanjian tidak boleh

⁵⁰ Oktav P. Zamani, *Pedoman Hubungan Industrial*, (Jakarta: PMM, 2011), hlm. 18.

⁵¹ *Ibid.*

⁵² Oktav P. Zamani, *Pedoman Hubungan Industrial...*, hlm. 19.

⁵³ Much Nurrachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, pesangon, dan Dana Pensiun Untuk Pegawai dan Perusahaan*, (Jakarta: Visimedia, 2011), hlm. 5.

bertentangan dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵⁴

Hubungan kerja tersebut dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis atau secara lisan. Perjanjian merupakan hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat yang beritikad baik untuk menimbulkan suatu hubungan hukum. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dan pengusaha/pejabat yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁵⁵

Dengan diadakannya perjanjian kerja maka terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan, dan selanjutnya akan berlaku ketentuan tentang hukum perburuhan, antara lain mengenai syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja.

Ketentuan yang tercakup dalam hukum perburuhan, bersumber dari ketentuan peraturan perundang-undangan (kaidah heteronom) dan ketentuan lain yang dibuat oleh pihak-pihaknya (kaidah otonom), yang diadakan dalam bentuk peraturan yang dibuat oleh perusahaan (peraturan perusahaan) atau diadakan perjanjian antara pekerja dengan pengusaha (perjanjian kerja) atau antara serikat pekerja dengan pengusaha (perjanjian kerja bersama).⁵⁶

2. Mekanisme dan Prosedur Pelaksanaan Hubungan Kerja

Mekanisme adalah cara untuk mendapatkan sesuatu secara teratur sehingga menghasilkan suatu pola atau bentuk untuk mencapai tujuan yang diinginkan.⁵⁷ Mekanisme berasal dari kata dalam bahasa Yunani *mechané* yang memiliki arti instrumen, mesin pengangkat beban, perangkat, peralatan untuk

⁵⁴Oktav P. Zamani, *Pedoman Hubungan Industrial...*, hlm. 19.

⁵⁵Much Nurrachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok...*, hlm. 5.

⁵⁶Prof. Dr. Aloysius Uwiyo, Dr. Siti Hajati Hoesin, Dr. Drs. Widodo Suryandono, Melania Kiswandari, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 54-55

⁵⁷*Kamus bahasa Indonesia*, (Tim Reality Publisher), hlm. 43

membuat sesuatu dan dari kata *mechos* yang memiliki arti sarana dan cara menjalankan sesuatu. Mekanisme dapat diartikan dalam banyak pengertian yang dapat dijelaskan menjadi beberapa pengertian.

Pertama, mekanisme adalah pandangan bahwa interaksi bagian-bagian dengan bagian-bagian lainnya dalam suatu keseluruhan atau sistem tanpa disengaja menghasilkan kegiatan atau fungsi-fungsi sesuai dengan tujuan. Kedua, mekanisme adalah teori bahwa semua gejala dapat dijelaskan dengan prinsip-prinsip yang dapat digunakan untuk menjelaskan mesin-mesin tanpa bantuan inteligensi sebagai suatu sebab atau prinsip kerja.⁵⁸

Pengertian prosedur menurut Baridwan (2009:3) “Prosedur adalah suatu urutan kegiatan klerikal, biasanya melibatkan beberapa orang dalam satu bagian atau lebih, yang disusun untuk menjamin adanya perlakuan yang seragam terhadap transaksi-transaksi perusahaan yang terjadi secara berulang-ulang.

Prosedur adalah serangkaian aksi yang spesifik, tindakan atau operasi yang harus dijalankan atau dieksekusi dengan cara yang sama agar selalu memperoleh hasil yang sama dari keadaan yang sama, contohnya prosedur kesehatan dan keselamatan kerja⁵⁹

Hubungan kerja adalah... hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁶⁰ Mekanisme dan prosedur pelaksanaan hubungan kerja disini adalah serangkaian atau sistem bagaimana jalannya suatu hubungan kerja yang diterapkan di Skala Coffe and Tea. Sebagaimana yang sudah dijelaskan oleh owner atau pelaku usaha dari Skala Coffe and Tea yang pertama adalah bekerja untuk kafe itu, yang dimaksud adalah bagaimana seseorang menjalankan

⁵⁸ Lorens Bagus, Kamus Filsafat. (Jakarta: Gramedia, 1996), hlm. 612-613

⁵⁹ Mirza Maulinarhadi Ranatarisza dan Max Advian Noor, *Sistem Informasi Akuntansi Pada Aplikasi Administrasi Bisnis*, (Tim UB Press), hlm. 3-4.

⁶⁰ Pustaka Yustisia, *Kompilasi Hukum Ketenagakerjaan dan Jamsostek*, (Yogyakarta: Penerbit Pustaka Yustisia, 2010), hlm. 11.

tugasnya atau bekerja di Skala Coffe and Tea benar-benar memiliki niat untuk memajukan warung kopi tersebut. Bisa membuat para pelanggan merasa tertarik untuk kembali mengunjungi warung kopi tersebut karena pelayanan yang maksimal atau memiliki niat yang kuat untuk dapat meyakinkan pelanggan tersebut merasa puas. Yang kedua adalah adanya unsur kekeluargaan, yang dimaksud adalah memiliki rasa empati, peduli dan rasa kerjasama yang baik terhadap sesama pekerja maupun owner Skala Coffe and Tea, agar terciptanya suatu hal yang positif baik di lingkungan ketika sedang bekerja maupun diluar jam kerja. Yang ketiga adalah disiplin, disiplin disini jelas harus dimiliki oleh setiap pekerja dimanapun, seperti yang sudah dijelaskan oleh owner Skala Coffe and Tea, beliau memberi penjelasan bahwasanya pekerja yang ia pekerjakan harus memiliki rasa tanggung jawab ketika sedang melakukan pekerjaan, seperti tepat masuk kerja, peka terhadap pelanggan yang baru saja datang atau bisa dikatakan langsung melayani dengan mendatangi pelanggan tersebut. Yang keempat adalah profesional, profesional sebagai perangkat atribut-atribut yang diperlukan guna menunjang suatu tugas agar sesuai dengan standar kerja yang diinginkan. Dari pendapat ini, sebutan standar kerja merupakan faktor pengukuran atas bekerjanya seorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugasnya. Yang kelima adalah jujur, yang dimaksud adalah ketika sedang melakukan pekerjaan harus memiliki sifat jujur yang sangat kuat karena itu yang diutamakan didalam melakukan suatu pekerjaan, terutama di Skala Coffe and Tea, sebagai contoh jujur didalam pengelolaan uang masuk ke meja kasir, karena di Skala Coffe and Tea tidak memiliki pekerja khusus yang duduk di meja kasir itu sendiri. Dari situ salah satu cara owner kafe tersebut untuk menilai para pekerjanya. Dan yang terakhir adalah mempunyai ahli atau skil di bidangnya seperti barista, disini yang dimaksud adalah memiliki keahlian khusus untuk mengolah suatu minuman apakah itu kopi maupun teh dan

sebagainya yang dapat diterima dengan baik oleh para pengunjung sebagai penikmat kopi atau minuman lainnya yang tersedia di kafe tersebut.⁶¹

3. Karakter dan Syarat Penerimaan Pelaksanaan Hubungan Kerja

Setiap perusahaan memiliki karakter dan syarat penerimaan pelaksanaan hubungan kerja yang berbeda-beda, ditinjau dari segi apa yang diperjual belikan atau yang dipasarkan kemasyarakat luas. Didalam hal ini Skala Coffe and Tea memiliki karakter dan syarat penerimaan pelaksanaan hubungan kerja sebagai berikut;

Yang pertama adalah tidak diutamakannya ijazah, namun bukan berarti orang tersebut tidak memiliki keahlian, dalam hal ini yang perlu digaris bawahi adalah orang yang cukup umurnya untuk melakukan pekerjaannya di kafe tersebut. Yang kedua profesional, profesional sebagai perangkat atribut-atribut yang diperlukan guna menunjang suatu tugas agar sesuai dengan standar kerja yang diinginkan. Dari pendapat ini, sebutan standar kerja merupakan faktor pengukuran atas bekerjanya seorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugasnya. Ketiga adalah berpengalaman, berpengalaman disini adalah ketika seseorang pernah melakukan suatu pekerjaan dibidang yang sama atau di bidang yang dibutuhkan oleh owner kafe tersebut, dengan kata lain dia mampu menguasai pekerjaan yang akan diberikan. Tetapi disini owner kafe tersebut memberi kesempatan bagi para pekerja yang belum memiliki pengalaman bekerja sama sekali dengan catatan ia mau untuk belajar agar bisa bekerja dengan baik di kafe tersebut dengan arahan-arahan yang diberikan oleh owner kafe.⁶² Yang terakhir adalah komitmen, Salancik (Amstrong, 2006) mengatakan, komitmen adalah suatu keadaan dengan mana seorang individu menjadi terikat olehnya melalui tindakan dengan keyakinan sehingga ia bertahan untuk

⁶¹Hasil wawancara dengan bpk Jamhuri owner cafe Skala Coffeand Tea, pada tanggal 8 September 2020.

⁶²Hasil wawancara dengan bpk Jamhuri owner cafe Skala Coffeand Tea, pada tanggal 8 September 2020.

beraktifitas dan terlibat didalamnya. Tiga fitur dari perilaku yang penting dalam mengikat individu untuk tindakan mereka yaitu: visibilitas tindakan, sampai sejauh mana hasil yang tidak dapat dibatalkan, dan sejauh mana orang tersebut melakukan tindakan sukarela. Komitmen dapat ditingkatkan dan di manfaatkan untuk mendapatkan dukungan dengan tujuan dan kepentingan organisasi melalui cara-cara seperti partisipasi dalam pengambilan keputusan.⁶³

4. Upah Pekerja

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.⁶⁴

Didalam hal ini owner kafe sendiri memberikan upah perhari sebesar Rp 30.000 (Tiga Puluh Ribu) rupiah perhari, namun berbeda dengan uang makan. Pemilik kafe sendiri menyediakan makanan ditempat, dengan kata lain pekerja bisa saja memakan makanan tersebut yang sudah disediakan oleh pemilik kafe.⁶⁵

C. Unsur-Unsur Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja

Unsur-unsur hubungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Adanya pekerjaan, yaitu objek perjanjian sehingga menjadi faktor paling utama timbulnya perjanjian kerja;
2. Adanya upah, yaitu hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan;

⁶³Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi*. (Makasar: Nas Media Pustaka, 2017), cet ke-1, hlm 32.

⁶⁴Pustaka Yustisia, *Kompilasi Hukum Ketenagakerjaan dan Jamsostek*, (Yogyakarta: Penerbit Pustaka Yustisia, 2010), hlm. 12.

⁶⁵Hasil wawancara dengan bpk Jamhuri owner cafe Skala Coffeand Tea, pada tanggal 8 September 2020.

3. Adanya perintah, yaitu hak pengusaha/pemberi kerja dan merupakan kewajiban pekerja untuk melaksanakan pekerjaan seperti yang diinginkan pengusaha, dan merupakan bagian akhir dari unsure-unsur hubungan kerja.⁶⁶

Unsur-unsur perjanjian kerja sebagai berikut:

1. Adanya unsur work atau pekerjaan, didalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Pekerjaan mana yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan pedoman pada perjanjian kerja. Pekerja yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut, pada pokoknya wajib untuk melakukannya sendiri. Sebab apabila para pihak itu bebas untuk melaksanakan pekerjaannya itu, untuk dilakukan sendiri atau menyuruh pada orang lain untuk melakukannya, akibatnya hal tersebut akan sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja.
2. Adanya unsur service atau pelayanan, bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja harusla tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan dibawah perintah orang lain, si majikan. Dengan adanya ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa sipekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada dibawah wibawa orang lain, yaitu si majikan.
3. Adanya unsur time atau waktu tertentu, bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, harusla dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaan, pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan juga boleh dilakukan dalam kurun waktu seumur hidup, juka pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup dari pekerja tersebut, disini

⁶⁶Much Nurrachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok...*, hlm. 5

pribadi manusia akan hilang, sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja.

4. Adanya unsur *pay* atau upah, jika seseorang yang bekerja, dalam melaksanakan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, akan tetapi yang menjadi tujuannya adalah selain upah, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Selanjutnya jika seseorang yang bekerja tersebut bertujuan untuk mendapatkan manfaat bagi diri si pekerja dan bukan untuk bertujuan mencari upah. Maka unsur keempat dalam suatu perjanjian kerja ini, yaitu unsur *pay* tidak terpenuhi. Contoh dari ketentuan tersebut, misalnya dalam hal perjanjian kerja praktek dari seorang pelajar atau mahasiswa. Mereka dalam melaksanakan masa prakteknya, misalnya mahasiswa dari Akademi Perhotelan dan Pariwisata, maka sewaktu mahasiswa tersebut berpraktek di suatu hotel, walaupun mereka telah bekerja dan dibawah perintah orang lain serta dalam waktu-waktu tertentu pula.⁶⁷ Adapun unsur-unsur perjanjian kerja lainnya, ialah sebagai berikut :

5. Adanya pekerjaan (*arbeid*);

Yang dimaksud dengan pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan oleh pihak penerima kerja. Pekerjaan tersebut harus dikerjakan sendiri oleh pekerja yang menerima pekerjaan dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual).

6. Adanya unsur dibawah perintah (*in dienst/gezag verhouding*);

Dengan adanya unsur dibawah perintah menjadikan pihak penerima kerja sangat tergantung pada perintah/instruksi/petunjuk dari pihak pemberi kerja. Walaupun pihak penerima kerja mempunyai keahlian atau kemampuan sendiri dalam hal melakukan pekerjaannya, sepanjang masih ada ketergantungannya kepada pihak pemberi kerja, dapat dikatakan bahwa

⁶⁷Djumaiddi, S.H., M.Hum, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 36-40.

masih ada hubungan sub ordinasi (hubungan diperatas), penerima kerja berada dibawah perintah pemberi kerja.

7. Adanya upah tertentu (*loon*);

Upah merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sebagai penerima kerja. Upah dapat berbentuk uang atau bukan uang (*in natura*) Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal: jumlah senyatanya yang diterima oleh pekerja, atau dari segi riil: kegunaan upah tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup. Upah minimum dilaksanakan dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja sebagai imbalan atas kerja yang dilakukan. Sistem pemberian upah, biasanya berdasarkan atas waktu atau hasil pekerjaan, yang pada prinsipnya dengan mengacu kepada hukum, ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada dalam masyarakat.⁶⁸

Berkaitan dengan perlindungan bagi pekerja sebagaimana dimaksud dalam bidang kesehatan kerja, yaitu mengenai batas waktu maksimal seseorang untuk melakukan pekerjaan, untuk kelebihan waktu kerja diperhitungkan sebagai upah lembur. Begitu pula bila dikaitkan dengan hak pekerja untuk beristirahat, maka dikenal adanya upah pengganti. Beberapa prinsip yang umum ada dalam masyarakat dalam kaitan dengan upah ini, adalah :

- a. Upah implisit dalam setiap hubungan kerja (yaitu bahwa dalam setiap hubungan kerja selalu terkait dengan masalah upah);
- b. Adanya asas non diskriminasi, tidak ada perbedaan dalam hal upah;
- c. Prinsip “*no work no pay*”, diberlakukan dengan pengecualiannya;

⁶⁸Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, Dr. Siti Hajati Hoesin, Dr. Drs. Widodo Suryandono, Melania Kiswandari, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm.57

- d. Pihak-pihak yang terkait dalam hubungan kerja dapat memperjanjikan mengenai upah, asalkan lebih menguntungkan bagi pihak pekerjaanya;
- e. Larangan pembelanjaan upah (*truck stelsel*);
- f. Dalam hal ada potongan terhadap upah, maka harus dengan persetujuan pekerja yang bersangkutan;
- g. Penerapan dend, potongan, ganti rugi, dan lain sebagainya yang akan diperhitungkan dalam upah, tidak boleh lebih dari 50%.
- h. Adanya waktu (*tijd*);

Unsur waktu dalam hal ini adalah adanya suatu waktu untuk melakukan pekerjaan dimaksud atau lamanya pekerja melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja. Penentuan waktu dalam suatu perjanjian kerja dapat terkait dengan jangka waktu yang diperjanjikan, lama waktu yang diperjanjikan, lama waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, atau waktu yang dikaitkan dengan hasil pekerjaan, kejadian tertentu atau suatu perjalanan /kegiatan. Bertolak dari waktu ini, maka perjanjian kerja dapat dibedakan antara:

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu, yaitu bahwa waktu untuk melakukan telah ditentukan dalam perjanjian. Semula ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu ini dimaksudkan untuk membatasi kesewenang-wenangan pihak pemberi kerja yang beranggapan bahwa pekerja (yang bekerja dibawah perintahnya) dapat diperlakukan sama dengan budak. Perkembangan selanjutnya, adanya batasan dalam jangka waktu hubungan kerja, agar penggunaan waktu tertentu ini tidak mengganggu kelancaran pelaksanaan kerja. Serta kemungkinan berkembangnya alih daya (*outsourcing*)
- b. Perjanjian kerja dengan batas waktu (sampai batas maksimum); Dalam suatu perjanjian kerja dimungkinkan untuk mengadakan aturan mengenai

batas usia tertentu untuk melaksanakan pekerjaan, yang disebut dengan masa “pensiun”.⁶⁹

D. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja berakhir apabila:

1. Pekerja meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;atau
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.⁷⁰

⁶⁹Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, Dr. Siti Hajati Hoesin, Dr. Drs. Widodo Suryandono, Melania Kiswandari, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 58-59.

⁷⁰Republik Indonesia, *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, pasal 61.

BAB TIGA

A. GAMBARAN UMUM SKALA COFFE AND TEA

Nongkrong di warung kopi sudah menjadi tradisi bagi orang Aceh, warung kopi tidak saja berfungsi sebagai tempat minum kopi, tetapi juga sebagai pusat untuk mendapatkan berbagai informasi, membuat forum diskusi, ajang perkuliahan dan juga tempat rapat (meeting), serta sebagai tempat curhat sesama teman. Dulu, yang menikmati kopi di warkop-warkop adalah orang tua-tua saja, bahkan banyak orang tua melarang keras anaknya nongkrong di warung kopi, apabila ada orang tua yang kebetulan duduk di warung kopi tersebut melihat anak-anak yang lagi nongkrong, maka mereka akan mengusirnya. Sekarang kebiasaan nongkrong di warung kopi tidak lagi didominasi oleh satu kalangan saja, tetapi sudah milik semua golongan dalam masyarakat Aceh, khususnya yang berdomisili di kota Banda Aceh.

kopi adalah bagian dari irama kehidupan dan dianggap teman setia para kaum muda dan tua di kota Banda Aceh. Secara sosio-cultural, hampir semua kalangan, mulai dari rakyat biasa hingga kalangan elit, selalu minum di warung kopi. Kebiasaan ngopi di warung kopi bagi remaja muslim di kota Banda Aceh tidak mutlak disebabkan oleh rasa dan aroma kopi yang disajikan, tetapi lebih dipengaruhi oleh keinginan untuk berinteraksi. Buktinya, sebagian besar warung kopi yang ada di kota Banda Aceh hanya menyediakan minuman kopi berbahan baku kopi Robusta. Padahal, bagi penikmat kopi sejati, mereka pasti akan mencari warkop atau cafe yang menyediakan kopi arabica, karena aromanya yang tajam dan rasanya yang lebih nikmat.⁷¹

Dengan perkembangan zaman yang begitu pesat membuat gaya hidup masyarakat Aceh membuat atau beradaptasi dengan adanya hal-hal baru. Seperti halnya dibidang kuliner atau minuman, contoh dalam hal warung kopi,

⁷¹Cafe adalah nama keren dari warung kopi, sedang dalam bahasa Aceh dikenal dengan *Keude Kupi*

yang dulunya hanya menyediakan minuman kopi, kopi susu atau sanger dan olahan dasar kopi lainnya sekarang mulai banyak bermunculan cafe-cafe yang ada di Banda Aceh khususnya, disitu banyak menu minuman yang berbahan dasar kopi dengan dengan campuran-campuran yang tujuannya membuat cita rasa dari kopi tersebut semakin nikmat disajikan. Bukan hanya para orang tua saja namun untuk semua kalangan terutama para remaja dan orang dewasa.

Skala coffe and tea sendiri sudah berdiri semenjak tahun 2015 hingga sekarang yang dikelola oleh bapak Jamhuri, ruko dua pintu dan dua lantai tersebut memiliki suasana yang cozy atau nyaman untuk menikmati secangkir kopi didampingi makanan-makanan yang disediakan di café tersebut. Skala Coffe and Tea memiliki fasilitas seperti warkop-warkop pada umumnya yang ada di Banda Aceh. Untuk fasilitas skala coffe and tea memiliki fasilitas seperti mushala, free Wifi, meeting room, rooftop dan Gofood untuk para pelanggan yang ingin memesan via online, untuk menu yang disediakan di Skala Coffe and Tea itu sendiri beraneka minuman dan makanan, salah satunya adalah kopi Arabica yang dimana menggunakan biji kopi pilihan asli Gayo, seperti yang kita ketahui bahwa kopi Arabica sendiri memiliki rasa yang sangat strong, ini cocok untuk para pecinta kopi karena rasanya yang sangat kuat dan nikmat. Banyak varian olahan kopi yang bisa memanjakan para penikmat kopi di warkop tersebut dan juga terdapat minuman-minuman segar lainnya seperti berbagai macam teh dan soft drink, untuk jam operasional Skala Coffe and Tea mulai buka pada pukul 08.00 sampai dengan pukul 00.00. Disamping itu tentu memiliki berbagai macam makanan seperti nasi goreng, nasi ayam penyet, nasi ayam geprek, mie Aceh dan snek-snek lainnya. Untuk pekerja yang bekerja di Skala Coffe and Tea terdiri dari 4 (empat) orang, dibagi menjadi 2 shift, yaitu 2 orang pada shift pagi dari pukul 08.00 sampai dengan pukul 17.00, sedangkan shift malam dari pukul 17.00 sampai dengan pukul 00.00.⁷²

⁷²Hasil wawancara bersama Abyan (anak dari owner *Skala Coffe and Tea*) pada tanggal 28 September 2020

B. Pelaksanaan Upah Minimum Regional Bagi Pekerja di Skala Coffee and Tea

Manusia bekerja untuk memperoleh upah atau imbalan yang akan mereka pakai untuk membiayai kelangsungan hidupnya. Sering terjadi bahwa pekerja memiliki tanggungan diluar diri mereka seperti keluarga dan sanak saudara. Hal ini mengakibatkan beban yang mereka tanggung menjadi semakin berat. Oleh karena itu perlu adanya perlindungan upah bagi keselamatan dan masa depan pekerja beserta orang-orang yang menjadi tanggungannya.

Upah merupakan hak pekerja yang harusnya dapat memenuhi kebutuhan mereka dan keluarganya. Sistem pengupahan perlu dikembangkan dengan memperhatikan keseimbangan antara prestasi atau produktivitas kerja, kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan.⁷³ Menurut kamus besar bahasa Indonesia upah diartikan sebagai bayaran yang diberikan sebagai balasan jasa atau ongkos tenaga yang sudah dikerjakan oleh orang lain, hasil sebagai akibat dari pekerjaan.⁷⁴

Upah juga merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang dan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas atau pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan atau dibayarkan. Upah dalam teori ekonomi diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada pengusaha.⁷⁵

Menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans), sistem pengupahan yang baik harus memberikan ruang bagi peningkatan kesejahteraan pekerja. Namun tetap harus memperhitungkan kemampuan pengusaha agar

⁷³Mulyadi, "Penetapan Upah Minimum", *Jurnal Katalogis*, Vol. 2, No. 2 (Februari 2016), ISSN 2302-2019, hlm. 52

⁷⁴Abdullah Pius, Prasetya Danu, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Surabaya: 1998) hlm. 602.

⁷⁵*Ibid.* hlm. 351.

proses produksidari industri tetap berjalan normal dan memberikan keuntungan bagi pengusaha⁷⁶

Penetapan Upah Minimum diawali mulai pada tahun 1999 dengan terbitnya peraturan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: per-01/MEN/1999 tanggal 12 Januari 1999. Upah Minimum menggunakan istilah Upah Minimum Regional Tingkat II (UMR TK II). Untuk Upah Minimum Sektoral dengan istilah Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat I (UMSR TK I) untuk tingkat provinsi dan Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat II (UMSR TK II) untuk tingkat kabupaten/kota.⁷⁷

Berkaitan dengan masalah upah, upah menjadi perhatian yang serius di antara banyak pihak, seperti pekerja sebagai penerima upah, pengusaha sebagai pembayar upah, dan pemerintah sebagai yang mengatur ketetapan upah. Begitu pentingnya persoalan upah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka kebijakan yang mengatur soal pengupahan harus benar-benar mencerminkan kondisi pengupahan yang adil. Bagi pekerja yang memberikan jasanya kepada pengusaha, upah merupakan penghasilan yang akan digunakan untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya dan keluarganya.

Peraturan pengupahan yang diatur dalam Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dikekaskan ketentuan upah dalam pasal 91, yaitu:

- 1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan,

⁷⁶Sylvia Dwi Iswari, *Apa Hak Kamu Sebagai Karyawan Kontrak*, (Jawa-Barat: Lembar Langit Indonesia, 2014), hlm. 24.

⁷⁷Suwarto, *Prinsip-prinsip Dasar Hubungan Industrial*, Lembaga Penelitian SMERU, No.3, Juli-September 2002, hlm. 208.

kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁷⁸

Disparitas upah adalah perbedaan upah yang diberikan oleh pemberi upah/pengusaha yang ditinjau berdasarkan struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan (jenis pekerjaan), jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Besar kecilnya upah di suatu perusahaan, tidak bisa dilihat dan diukur hanya dari satu atau beberapa aspek saja. Dengan perkataan lain, besar kecilnya upah pekerja/buruh di suatu perusahaan atau pada suatu jabatan tertentu, sangat ditentukan oleh banyak faktor, antara lain misalnya:

- a. Faktor lamanya masa kerja
- b. Faktor profesionalisme
- c. Faktor tinggi-rendahnya produktivitas, atau besar kecilnya produk yang dihasilkan.
- d. Faktor volume dan beban kerja serta besar-kecilnya resiko pekerjaan.
- e. Tinggi-rendahnya jabatan terkait wewenang dan tanggung jawab seseorang pekerja/buruh.
- f. Tinggi-rendahnya kualifikasi pendidikan.⁷⁹

Pelaksanaan upah pada Skala Coffe and Tea sendiri menggunakan sistem Rp30.000 perhari dan pembayarannya dilakukan perbulan. Disini owner menerapkan sistem apabila melakukan bolos atau tidak masuk kerja, upah para pekerja akan dipotong sesuai dengan para pekerja tidak masuk atau tidak bekerja, apakah itu sehari, duahari dan seterusnya. Namun demikian, para pekerja dipersilahkan oleh owner Skala Coffe and Tea untuk makan secara free atau katakanlah “uang makan”, owner mempersilahkan para pekerja untuk

⁷⁸Departemen Tenaga Kerja RI *Undang-undang No 13 Tentang Ketenagakerjaan*, hlm. 24.

⁷⁹Sylvia Dwi Iswari, *Apa Hak Kamu Sebagai Karyawan Kontrak*, (Jawa-Barat: Lembar Langit Indonesia, 2014), hlm. 36.

menikmati makanan tersebut sebagai bentuk makan makanan sehari-hari seperti makan pagi, siang ataupun malam.

Apabila diperkirakan atau dihitung, uang makan tersebut sudah menyentuh harga Rp20.000 untuk uang makan pekerja saja. Dan untuk fasilitas tempat tidur atau tinggal, owner bersedia menampung para pekerja di ruko tersebut pada lantai dua, namun rata-rata para pekerja di Skala Coffe and Tea memiliki tempat tinggal sendiri yang membuat mereka tidak menggunakan fasilitas tersebut. Namun ada beberapa yang menggunakan fasilitas tersebut. Dalam hal ini owner memiliki atau memberi nilai lebih kepada pekerja lama, karena dianggap loyal. Untuk itu owner menambahkan dari segi upah, seperti menaikkan upah sebesar Rp35000 dari upah normal.⁸⁰

Dan ada penambahan upah atau upah ekstra apabila di Skala Coffe and Tea mengadakan atau pelanggan menggunakan tempat tersebut untuk melakukan seperti meeting dan lain-lain. Otomatis para pekerja harus menyiapkan tempat khusus untuk berlangsungnya kegiatan tersebut, seperti mengatur kursi, meja, makanan minuman dan lain-lain. Didalam hal ini pekerja dan pemberi kerja telah melakukan yang namanya negosiasi terkait upah yang akan diberikan sebelum melakukan pekerjaan yang diberikan. Jadi dengan kata lain para pekerja melakukan pekerjaannya atas dasar keinginan sendiri tanpa ada paksaan dari pemberi kerja.

C. Kontrak Kerja Antara Pekerja dan Pemilik Usaha Skala Coffe and Tea

Hukum kontrak merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu contract of law, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut dengan overeenscomstrecht. Lawrence M. Friedman mengartikan hukum kontrak adalah perangkat hukum yang mengatur aspek tertentu dari pasar dan mengatur jenis

⁸⁰Hasil wawancara dengan bpk Jamhuri owner *cafe Skala Coffeand Tea*, pada tanggal 8 September 2020.

perjanjian tertentu. Lawrence M. Friedman tidak menjelaskan lebih lanjut aspek tertentu dari pasar dan jenis perjanjian tertentu. Apabila dikaji aspek pasar, tentunya akan mengkaji dari berbagai aktivitas bisnis yang hidup dan berkembang dalam sebuah market. Di dalam berbagai market tersebut maka akan menimbulkan berbagai macam kontrak yang dilakukan oleh para pelaku usaha. Ada pelaku usaha yang mengadakan perjanjian jual beli, sewa-menyewa, beli sewa, leasing, dan lain-lain. Michael D. Bayles mengartikan contract of law atau hukum kontrak adalah might then be taken to be the law pertaining to enforcement of promise or agreement. Artinya, hukum kontrak adalah sebagai aturan hukum yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian atau persetujuan. Pendapat ini mengkaji hukum kontrak dari dimensi pelaksanaan perjanjian yang dibuat oleh para pihak, namun Michael D. Bayle tidak melihat pada tahap-tahap prakontraktual dan kontraktual. Tahap ini merupakan tahap yang menentukan dalam penyusunan sebuah kontrak. Kontrak yang telah disusun oleh para pihak akan dilaksanakan juga oleh mereka sendiri.⁸¹

Kontrak kerja atau perjanjian kerja merupakan sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja yang mencerminkan keadilan bagi pengusaha maupun bagi pekerja karena keduanya akan terlibat dalam suatu hubungan kerja. Pertama-tama harus dikemukakan bahwa Hukum Perjanjian ini adalah bagian dari Hukum Perdata yang berlaku di Indonesia. Hal janji adalah suatu sendi yang amat penting dalam Hukum Perdata, oleh karena Hukum Perdata banyak mengandung peraturan-peraturan hukum yang berdasar atas janji seorang. Dalam Hukum Pidana dan Hukum Tata Negara ada juga beberapa hal, dimana suatu janji seorang merupakan unsur, seperti dalam hal kejahatan “penggelapan” dari pasal 372 Kitab Undang-undang Hukum Pidana (K.U.H.P), atau dalam hal kepegawaian Negara akan tetapi hal-hal seperti ini sedikit

⁸¹Salim H.S, *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2003), hlm. 3

jumlahnya. Sedang dalam Hukum Perdata dapat dikemukakan sekelompok dari peraturan-peraturan hukum, yang berdasarkan atas janji seorang.⁸²

Hukum kontrak atau hukum perjanjian merupakan salah satu bidang kajian hukum yang selalu berkembang seiring dengan pertumbuhan masyarakat. Faktor penyebab tumbuh dan berkembangnya hukum kontrak adalah karena pesatnya kegiatan bisnis yang dilakukan dalam masyarakat modern dan pesatnya transaksi yang dilakukan oleh Pemerintah dengan pihak lainnya. Pemerintah pusat maupun pemerintah daerah sebagai badan hukum publik, tidak hanya dapat melakukan perbuatan hukum yang bersifat publik, namun dapat juga melakukan suatu perbuatan hukum di bidang keperdataan. Apabila pemerintah melakukan perbuatan hukum di bidang keperdataan, maka pemerintah tunduk pada ketentuan yang berlaku dalam bidang hukum perdata. Selain itu, faktor penyebab tumbuh dan berkembangnya hukum kontrak adalah karena adanya asas kebebasan berkontrak (*party autonomy*), yang diatur dalam Pasal 1338 KUH Perdata. Kebebasan itu, meliputi kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan kontrak dengan siapa pun, menentukan isi kontrak, pelaksanaan, dan persyaratannya, serta menentukan bentuk kontrak, yaitu lisan atau tertulis.⁸³

Suatu kontrak atau perjanjian harus memenuhi syarat sahnya perjanjian, yaitu kata sepakat, kecakapan, hal tertentu dan suatu sebab yang halal, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Dengan dipenuhinya empat syarat sahnya perjanjian tersebut, maka suatu perjanjian menjadi sah dan mengikat secara hukum bagi para pihak yang membuatnya.⁸⁴

⁸² R. Wirjono Prodjodikoro, *Azas-Azas Hukum Perjanjian*, (Bandung: Mandar Maju, 2011), hlm. 2

⁸³ Salim H.S, *Hukum Kontrak Perjanjian, Pinjaman, dan Hibah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), hlm. 1

⁸⁴ Suharnoko, *Hukum Perjanjian: Teori dan Analisa Kasus*, (Jakarta: Kencana, 2004), hlm. 1

Berdasarkan hasil wawancara bersama owner Skala Coffe and Tea, cafe tersebut melakukan kontrak kerja antara pekerja menggunakan sistem tidak tertulis atau secara lisan. Pada sesi kontrak tersebut pemilik usaha terlebih dahulu menjelaskan apa-apa saja yang harus dikerjakan atau menjelaskan tata krama didalam bekerja. Disini beliau sangat menekankan kejujuran dan disiplin didalam bekerja, artinya agar terciptanya kepercayaan antara pekerja dan beliau sendiri selaku pemilik usaha, dan juga harus responsif didalam melayani pelanggan. Tidak boleh lalai dengan kegiatan sendiri seperti bermain handphone. Apabila kedapatan lalai didalam pekerjaan maka pemilik usaha langsung melakukan peneguran terhadap pekerja tersebut ditempat. Untuk jam kerjanya sendiri, pemilik usaha membagi dua shift, yang pertama pagi dari pukul 08.00 WIB sampai pukul 17.00 WIB dan shift malam dari pukul 17.00 sampai pukul 00.00 WIB. Terlepas dari itu pemilik usaha juga meminta untuk menyerahkan KTP untuk dicek dan nomor telepon untuk disimpan agar lebih mudah untuk berkomunikasi. Didalam hal ini biasanya pekerjalah yang datang untuk menawarkan diri agar dapat bekerja di Skala Coffe and tea, apabila sedang membutuhkan pekerja baru atau membuka lowongan bagi para pekerja. Dan untuk upah sendiri, sudah ditetapkan oleh pemilik usaha, pekerja tidak dapat melakukan negosiasi. Apabila calon pekerja merasa cocok dengan tawaran yang diberikan maka terjalinalah kesepakatan kerja tersebut, dan apabila calon pekerja merasa tidak cocok, maka tidak ada paksaan bagi pemilik usaha untuk mempertahankan calon pekerja tersebut.⁸⁵

⁸⁵Hasil wawancara dengan bpk Jamhuri owner *cafe Skala Coffeand Tea*, pada tanggal 8 September 2020.

D. Kendala Yang Menyebabkan Pemilik Usaha Skala Coffe and Tea Memberikan Upah Dibawah UMR Yang Sudah Ditetapkan Oleh Gubernur Aceh

Kriteria yang paling umum digunakan dalam upah yaitu berdasarkan ukuran kesetaraan berupa pembayaran yang sama bagi pekerjaan yang sama, ukuran kebutuhan berupa biaya hidup, upah untuk hidup dan daya beli, kemudian ukuran kontribusi berupa kemampuan membayar perusahaan dan produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja. Saat ini yang berlaku adalah Upah Minimum Regional (UMR) yang ditetapkan masing-masing daerah.⁸⁶ Untuk UMR di Aceh sendiri pada tahun 2020 ini adalah Rp3.165.031 dan UMK Kota Banda Aceh pada tahun 2020 adalah Rp3.200.000, berdasarkan surat edaran Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.

Penetapan kebijakan upah minimum dalam hal perlindungan upah saat ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah-provinsi atau kabupaten/kota, dan sector 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 perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, peningkatan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan minimalnya.⁸⁷

Berdasarkan hasil wawancara bersama pemilik usaha Skala Coffe and Tea, beliau menjelaskan kendala yang membuat Skala Coffe and Tea atau pemilik usaha ini memberikan upah dibawah standard UMR. Yang pertama bahwa beliau sadar apabila bekerja di café tersebut pekerja maupun calon pekerja tidak harus memiliki keahlian khusus apabila dibidang atau bagian waiters namun berbeda dibidang barista atau dapur, karena apabila dibidang

⁸⁶Sylvia Dwi Iswari, *Apa Hak Kamu Sebagai Karyawan Kontrak*, (Jawa-Barat: Lembar Langit Indonesia, 2014), hlm. 14.

⁸⁷*Ibid*, hlm. 15.

barista ataupun dapur, harus memiliki skil khusus agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik seperti membuat atau meracik minuman dibidang barista dan membuat makanan dibagian dapur. Namun demikian beliau menjelaskan bagi siapapun yang ingin bekerja di cafe tersebut bisa dari kalangan mana saja, artinya tamatan apapun bisa bekerja dicafe tersebut dengan catatan sudah cukup umur, seperti tamatan SMP, SMA maupun sarjana sekalipun.

Selanjutnya adalah, situasi atau sisi pendapatan belum bisa menutupi pendapatan sesuai standar UMR, artinya di cafe tersebut pemilik usaha sendiri belum mampu membayar para pekerja sesuai standar yang sudah ditetapkan upah minimum dikarenakan pelanggan atau pengunjung yang tidak terlalu ramai. Kendala tersebut memang sangat lumrah terjadi di bidang usaha cafe maupun warung kopi yang ada di Kota Banda Aceh.⁸⁸ Namun demikian ada beberapa alasan yang membuat para pekerja tetap mau bekerja dicafe tersebut, yang pertama berdasarkan hasil wawancara bersama saudara Fuad (19 tahun) tamatan SMA, alasan pertama saudara Fuad mau bekerja ditempat tersebut adalah menambah uang jajan, diusianya yang masih 19 tahun untuk saat ini saudara Fuad tidak melanjutkan pendidikan dibangku kuliah, dikarenakan faktor ekonomi, orang tua saudara Fuad tidak mampu untuk membiayai Fuad berkuliah, faktor tersebut juga menjadi salah satu alasan saudara Fuad bekerja di Skala Coffe and Tea hingga saat ini. Alasan selanjutnya adalah mencari pengalaman, mencari pengalaman adalah alasan selanjutnya saudara Fuad, karena disamping itu fuad secara langsung akan mengasah mentalnya untuk melayani para pelanggan. Terlepas dari itu semua, saudara Fuad memiliki kemauan sendiri untuk dapat bekerja di Skala Coffe and Tea karena ia sadar akan keadaan keluarganya yang kurang mampu disektor ekonomi.⁸⁹ Yang kedua berdasarkan hasil wawancara bersama saudara Afdal (26 tahun) tamatan S1

⁸⁸Hasil wawancara dengan bpk Jamhuri owner *cafe Skala Coffeand Tea*, pada tanggal 5 November 2020

⁸⁹Hasil wawancara dengan Fuad, pekerja *Skala Coffe and Tea*, pada tanggal 19 November 2020

Akuntansi Unmuha, beliau menjelaskan alasan mau bekerja di cafe tersebut adalah sempitnya atau susahny lowongan pekerjaan, hal tersebut membuat saudara Afdal tetap ingin menyambung hidup, terlebih situasi pandemi sekarang ini, dan saudara Afdal merupakan perantau asal Lhokseumawe yang membuat beliau harus terus tetap bekerja. Alasan selanjutnya sesuai pengakuan saudara Fuad adalah beliau adalah orang yang tidak betah berada di rumah atau ingin terus bekerja, terlebih usianya yang terus bertambah.⁹⁰ Yang ketiga saudara Rusdi (30 tahun) tamatan S1 Biologi Serambi, berdasarkan hasil wawancara bersama beliau, beliau menyatakan alasan mau bekerja di cafe tersebut hingga saat ini adalah, merasa nyaman melakukan pekerjaannya dan mencari uang untuk kebutuhan hidupnya sekaligus terus mencari pengalaman adalah alasan selanjutnya, beliau adalah perantau asal Abdya dan tinggal di asrama khusus pendatang dari Abdya. Beliau juga menyebutkan alasan mengapa ia belum menikah dikarenakan tidak adanya atau belum tersedianya modal.⁹¹

Atas pengakuan atau alasan para pekerja tersebut dapat dikatakan bahwa mereka sadar apa alasan yang menyebabkan mereka mendapatkan upah dibawah standar upah minimum, dan mereka tau persis keadaan cafe Skala Coffe and Tea tidak atau belum mampu untuk memberi upah sesuai dengan standar upah minimum. Dan juga mereka tau bahwasanya untuk dapat bekerja di cafe tersebut tidak harus memiliki skil khusus seperti katakanlah pegawai pada instansi pemerintah.

⁹⁰Hasil wawancara dengan Afdal, pekerja Skala Coffe and Tea, pada tanggal 19 November 2020

⁹¹Hasil wawancara dengan Rusdi, pekerja Skala Coffe and Tea, pada tanggal 19 November 2020

BAB EMPAT PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian, peneliti menyajikan beberapa kesimpulan yang dimana mengenai sistem pengupahan terhadap pekerja Skala Coffe and Tea dalam perspektif UMR pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adapun beberapa kesimpulan yang dapat diambil adalah:

1. Pelaksanaan upah minimum regional bagi pekerja Skala Coffe and Tea tidak mengikuti daripada UMR yang sudah ditetapkan oleh Gubernur. Pelaksanaan upah pada Skala Coffe and Tea sendiri menggunakan sistem Rp30.000 perhari dan pembayarannya dilakukan perbulan. Owner menerapkan sistem apabila melakukan bolos atau tidak masuk kerja, upah para pekerja akan dipotong sesuai dengan para pekerja tidak masuk atau tidak bekerja, apakah itu sehari, duahari dan seterusnya. Sistem pengupahan pada pekerja Skala Coffe and Tea diterapkan berdasarkan sistem upah jam kerja atau *shift*, dan upah sudah terlebih dahulu ditetapkan diawal perjanjian kerja oleh pemilik usaha Skala Coffe and Tea.
2. Berdasarkan hasil wawancara bersama owner Skala Coffe and Tea, cafe tersebut melakukan kontrak kerja antara pekerja menggunakan sistem secara lisan atau bisa dikatakan tidak tertulis diatas kertas. kontrak kerja/perjanjian kerja seperti yang telah kita ketahui adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja. Pada sesi kontrak tersebut pemilik usaha terlebih dahulu menjelaskan apa-apa saja yang harus dikerjakan atau menjelaskan tata krama didalam bekerja

3. Yang menyebabkan Skala Coffe and Tea memberikan upah dibawah UMR adalah, situasi atau sisi pendapatan belum bisa menutupi pendapatan UMR dan juga owner sendiri sadar betul bahwasanya untuk bekerja pekerja maupun calon pekerja tidak harus memiliki keahlian khusus apabila dibagian waiters namun berbeda dibagian barista atau dapur, karena apabila dibidang barista ataupun dapur, harus memiliki skil khusus agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik seperti membuat atau meracik minuman dibidang barista dan membuat makanan dibagian dapur.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian terhadap sistem pengupahan terhadap pekerja Skala Coffe and Tea berdasarkan analisis disparitas upah menurut UU No. 13 Tahun 2003, ada beberapa saran yang ingin penulis sampaikan, yaitu sebagai berikut:

1. Seharusnya pengusaha cafe mampu menciptakan inovasi baru, apakah dari segi menu, rasa, dekorasi agar dapat menciptakan suasana yang lebih nyaman, dari situ agar dapat menarik pelanggan untuk terus berdatangan dan mampu memberi upah kepada pekerja setidaknya dapat memenuhi kebutuhan atau standar kelayakan yang sudah ditetapkan pada UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Seharusnya pekerja mampu bekerja sama atau berkolaborasi dengan baik dengan pemilik usaha untuk dapat memajukan cafe tersebut agar dapat mendapat atau memberi upah yang bisa dikatakan mampu memenuhi standar kelayakan kebutuhan hidup seperti yang sudah ditetapkan oleh UMP/UMK.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta Barat: Indeks, 2011)
- Abdullah Pius, Prasetya Danu, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Surabaya: 1998)
- Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, jilid II, terj. Soeroyo dan Nastangin, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995)
- Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*, (Jakarta: yayasan Swarna Bhumi, 1997)
- Baharuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015)
- Departemen Tenaga Kerja RI *Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*
- Djumaidi, S.H., M.Hum, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006),
- Eggi Sudjana, *Buruh Menggugat Perspektif Islam*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2002)
- F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006), cet ke-1
- H.R. Daeng Naja. S.H, *Contract Drafting Seri Keterampilan Merancang Kontrak Bisnis*, (Citra Aditya Bakti: 2006)
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Ciawi-Bogor: Ghalia Indonesia, 2011)
- Imam Koeswahyono Dkk, *Sosio Legal Pengantar Dan Substansi Pendalaman*, (Malang: Intimedia, 2013)
- Iman Supomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2003)
- Jhone M. Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 2003)

- John Suprihanto, *Manajemen*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2014)
- Kamus bahasa Indonesia*, (Tim Reality Publisher)
- Libertus Jaheni, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008)
- Lorens Bagus, *Kamus Filsafat*. (Jakarta: Gramedia, 1996)
- M. Abdul Manan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, terj. M. Nastangin, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995)
- Marihot Tua Efendi Hariandja dan Yovita Iardiwati, *Manajemen Sumberdaya Manusia: pengadaan, pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktifitas Kerja*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2007)
- Marzuku Abu Bakar, *Metode Penelitian*, (Banda Aceh: 2013)
- Mauliza, “*Sistem Pengupahan Karyawan SPBU Di Kota Banda Aceh (Analisis Disparatis Upah Menurut UU No.13 Tahun 2003 Dan Akad Ijarah ‘Ala al-Amal)’*”, Fakultas Syari’ah Dan Hukum, UIN Ar-Raniry, 2018
- Mirza Maulinarhadi Ranatarisza dan Max Advian Noor, *Sistem Informasi Akuntansi Pada Aplikasi Admnistrasi Bisnis*, (Tim UB Press)
- Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003)
- Much Nurrachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, pesangon, dan Dana Pensiun Untuk Pegawai dan Perusahaan*, (Jakarta: Visimedia, 2011)
- Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Askara, 2005)
- Mulyadi, “*Penetapan Upah Minimum*”, *Jurnal Katalogis*, Vol. 2, No. 2 (Februari 2016), ISSN 2302-2019
- Oktav P. Zamani, *Pedoman Hubungan Industrial*, (Jakarta: PMM, 2011)
- Pass, Crishtopher, dan Bryan Lowes, *Kamus Lengkap Ekonomi*, Edisi kedua, (Jakarta: penerbit Erlangga, 1997)

Pengertian upah menurut Para Ahli. Diakses pada tanggal 10 oktober 2019 dari situs:<http://upah.blogspot.com/2011/pengertian-upah-menurut-para-ahli.html>

Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, Dr. Siti Hajati Hoesin, Dr. Drs. Widodo Suryandono, Melania Kiswandari, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014)

Purnomo, dikutip oleh Veithrizal Rizai, *Islamic Human Capital*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2009)

Pusat Bahasa DepDiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), edisi ke-3

Pustaka Yustisia, *Kompilasi Hukum Ketenagakerjaan dan Jamsostek*, (Yogyakarta: Penerbit Pustaka Yustisia, 2010)

R. Wirjono Prodjodikoro, *Azas-Azas Hukum Perjanjian*, (Bandung: Mandar Maju, 2011)

Rahmat Fauza, 'Gaji/Upah Pegawai Kontrak Menurut Perspektif Ekonomi Islam dan Upah Minumum Provinsi'', (Skripsi Tidak Dipublikasikan), Fakultas Syari'ah dan Hukum, UIN Ar-Raniry, 2013.

Republik Indoensia, *Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang KetenagaKerjaan*. Pasal 90 Ayat 1

Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi*. (Makasar: Nas Media Pustaka, 2017), cet ke-1

Salim H.S, *Hukum Kontrak Perjanjian, Pinjaman, dan Hibah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2015),

Salim H.S, *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2003)

Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2003)

Sri haryani, *Hubungan Industrial Di Indonesia*, (Yogyakarta : UPP AMP YKPN, 2002),

- Suharnoko, *Hukum Perjanjian: Teori dan Analisa Kasus*, (Jakarta: Kencana, 2004),
- Suwarto, *Prinsip-prinsip Dasar Hubungan Industrial*, Lembaga Penelitian SMERU, No.3, Juli-September 2002
- Sylvia Dwi Iswari, *Apa Hak Kamu Sebagai Karyawan Kontrak*, (Jawa-Barat: Lembar Langit Indonesia, 2004)
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001)
- Titik Triwulan Tutik, *Kontruksi Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Amandemen UUD 1945*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010)
- Tri Lestari, “Konsep Standarisasi UMR Dalam Ekonomi Islam dan Implementasinya di Yayasan Pondok Mulya”, Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Syarif Hidayatullah, 2011.
- Veithzal Rizai, *Islamic Human Capital*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2009)
- Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Visimedia, 2010)



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama/NIM : M.Roza/ 150106021
 Tempat/Tgl. Lahir : Banda Aceh 20 Oktober 1996
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Agama : Islam
 Kebangsaan/suku : Indonesia/ Suku
 Status : Belum Kawin
 Alamat : jln.Geulumpang Lr.M juned Abbas I, Meunasah
 Papeun, Kab. Aceh Besar, Krueng Barona Jaya.

Orang tua
 Nama Ayah : Herizal
 Nama Ibu : Rusmiati
 Alamat : jln.Geulumpang Lr.M juned Abbas I, Meunasah
 Papeun, Kab. Aceh Besar, Krueng Barona Jaya

Pendidikan
 SD/MI : Negeri 35 Kota Banda Aceh
 SMP/MTs : Negeri 9 Kota Banda Aceh
 SMA/MA : Negeri 4 Kota Banda Aceh
 PT : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Demikian riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 14 Januari 2021

Penulis

M.Roza.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
 Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
 Telp./Fax. 0651-7557442 Email: fsh@ar-raniry.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
 Nomor :75 /Un.08/FSH/PP.009/1/2019

T E N T A N G

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKK Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukkan pembimbing KKK Skripsi tersebut;
- b. Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKK Skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Operasional Pendidikan;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri ;
7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di lingkungan Departemen Agama RI;
8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry;
10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

M E M U T U S K A N

- Menetapkan** :
- Pertama** : Menunjuk Saudara (i) :
- a. Dr. Ridwan Nurdin, MCL
 b. Syuhada, S.Ag., M.Ag
- Sebagai Pembimbing I
 Sebagai Pembimbing II
- untuk membimbing KKK Skripsi Mahasiswa (i) :
- Nama** : M.Roza
NIM : 150106021
Prodi : Ilmu Hukum
Judul : Pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR) Bagi Pekerja di Skala Coffe And Tea Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Kedua** : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Ketiga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2018;
- Keempat** : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.
- Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.



Ditetapkan di : Banda Aceh
 Pada tanggal : 07 Januari 2019
 Dekan

Muhammad Siddiq

Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Ketua Prodi Ilmu Hukum;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arsip.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
 Telp./Fax. 0651-7557442 Email: fsh@ar-raniry.ac.id

Nomor : 4824/Un.08/FSH.I/11/2019

22 November 2019

Lampiran :-

Hal : Permohonan Kesiediaan Memberi Data

Kepada Yth.

1. Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh
2. Pemilik Skala Coffe And Tea

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : M. Roza
 NIM : 150106021
 Prodi / Semester : Ilmu Hukum/ IX (Sembilan)
 Alamat : Le Masen Kaye Adang Banda Aceh

adalah benar mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh terdaftar pada Semester Ganjil Tahun Akademik 2019/2020, dan sedang menyusun Skripsi yang berjudul, "**Pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR) Bagi Kerja di Skala Coffe And Tea Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**" maka kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat memberikan data-data serta penjelasan seperlunya yang berhubungan dengan Judul tersebut diatas.

Demikian, atas bantuan dan kerja sama yang baik kami haturkan terimakasih.

Wassalam

Dekan
 Wakil Dekan I,



Kibbar

AR - RANIRY

Lampiran : Surat Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kota Banda Aceh
Nomor : 560/ /2019
Tanggal : 26 November 2019

PERKEMBANGAN UPAH MINIMUM PROVINSI DAN
KEBUTUHAN HIDUP LAYAK (KHL) DI ACEH
DARI TAHUN 2009 S.D 2020

No.	Tahun	Jumlah Besarnya		Keterangan
		UMP	KHL	
1	2	3	4	5
1	2009	Rp 950.000	Rp 1.414.732	Pergub No. 95 Tahun 2008
2	2010	Rp 1.500.000	Rp 1.494.792	Pergub No. 132 Tahun 2009
3	2011	Rp 1.650.000	Rp 1.476.145	Pergub No. 56 Tahun 2010
4	2012	Rp 1.700.000	Rp 1.531.459	Pergub No. 76 Tahun 2011
5	2013	Rp 1.850.000	Rp 1.633.723	Pergub No. 65 Tahun 2012
6	2014	Rp 1.950.000	Rp 1.726.515	Pergub No. 78 Tahun 2013
7	2015	Rp 2.100.000		Pergub No. 81 Tahun 2014
8	2016	Rp 2.500.000		Pergub No. 60 Tahun 2015
9	2017	Rp 2.650.000		Pergub No. 72 Tahun 2016
10	2018	Rp 2.717.750		Pergub No. 67 Tahun 2017
11	2019	Rp 2.916.810		Pergub No. 98 Tahun 2018
12	2020	Rp 3.165.031		Kepgub No. 560/1774/2019

Note : UMK Kota Banda Aceh Tahun
2020 (Rp. 3.200.000)

a.n. KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KOTA BANDA ACEH
Sekretaris,

RAMOS KAM, ST, MP
Pembina Tingkat I
NIP 196701301997031002

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Lampiran 4 : Daftar Pertanyaan Wawancara

1. Seperti apa pelaksanaan upah minimum di cafe Skala Coffe and Tea ?
2. Bagaimana kontrak kerja di cafe Skala Coffe and tea ?
3. Apa yang menyebabkan pemilik usaha memberikan upah dibawah standard UMR ?
4. Jam operasional Skala Coffe and Tea ?
5. Shift daripada pekerja ?
6. Menanyakan nama para pakerja di cafe tersebut ?
7. Asal daerah para pekerja dicafe tersebut ?
8. Tempat tinggal pekerja ?
9. Tamatan sekolah atau kuliah ?
10. Alasan daripada mau bekerja dicafe tersebut ?



Lampiran 5 : Foto pada saat wawancara



Wawancara bersama bapak Jamhuri (owner Skala Coffe and Tea)



Pembuatan minuman kopi



Salah satu menu minuman dari Skala Coffe and Tea



Salah satu menu makanan di Skala Coffe and Tea



Suasana di Skala Coffe and Tea

