

**HUBUNGAN SISTEM PENGUPAHAN DENGAN
TINGKAT KESEJAHTERAAN BURUH
DI PT. (PERSERO) PELINDO I
CABANG GUNUNG SITOLI**

T E S I S

Oleh

**ALBERTH YASOKHI LASE
NPM : 05 180 3003**



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER HUKUM BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2009**

HUBUNGAN SISTEM PENGUPAHAN DENGAN TINGKAT KESEJAHTERAAN BURUH DI PT. (PERSERO) PELINDO I CABANG GUNUNG SITOLI

T E S I S

Oleh

**ALBERTH YASOKHI LASE
NPM : 05 180 3003**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Magister
Hukum Bisnis Program Pascasarjana Di Universitas Medan Area



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER HUKUM BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2009**

PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER HUKUM BISNIS UNIVERSITAS MEDAN AREA

LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Diperbanyak Dan Dipertahankan

Oleh :

NAMA : ALBERTH YASOKHI LASE

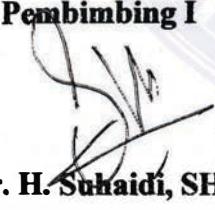
N P M : 05 180 3003

PROGRAM STUDI : Magister Hukum Bisnis

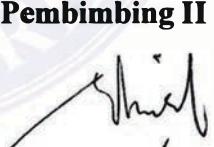
**JUDUL : HUBUNGAN SISTEM PENGUPAHAN DENGAN
TINGKAT KESEJAHTERAAN BURUH DI PT.
(PERSERO) PELINDO I CABANG
GUNUNGSIHOLI.**

KOMISI PEMBIMBING

Pembimbing I


Prof. Dr. H. Suhaidi, SH, M.H

Pembimbing II

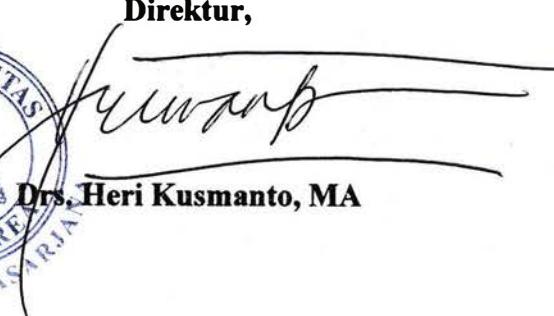

Elvi Zahara Lubis, SH,M.Hum

DIKETAHUI OLEH

Ketua Program Studi


Arif, SH, M.H

Direktur,


Drs. Heri Kusmanto, MA



HUBUNGAN SISTEM PENGUPAHAAN DENGAN TINGKAT KESEJAHTERAAN BURUH DI PT. (PERSERO) PELINDO I CABANG GUNUNGSTITOLI

Alberth Yasokhi Lase *

Suhaidi **

Elvi Zahara Lubis ***

ABSTRAK

Masalah Upah di Indonesia sangatlah memprihatinkan secara sosial ekonomis, dimana para buruh tidak mampu memenuhi kebutuhan keluarganya, disebabkan karena upah yang sangat kecil dan di sisi lain secara yuridis tidak memiliki posisi tawar menawar (*bargaining position*) oleh karena pengetahuannya yang sangat terbatas mengenai regulasi di bidang ketenagakerjaan. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER. 06/MEN/1985 tentang perlindungan pekerja harian, menegaskan bahwa pekerja harian adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian dilokasi penelitian PT. (Persero) Pelindo I Cabang Gunungsitoli.

Dari uraian di atas memberikan suatu rumusan masalah bahwa : 1) Bagaimanakah pengaturan hukum terhadap upah pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ? 2) Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja buruh berkaitan dengan pembayaran upah dalam hubungan industrial pada PT. (Persero) Pelindo I Cabang Gunungsitoli ?

Dengan menggunakan metode hukum yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif analitis maka peneliti dapat memberikan kesimpulan bahwa : 1) Pengaturan hukum terhadap upah pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pelabuhan Gunungsitoli belum terlaksana dengan baik. Upah tidak disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku. Upah dibayar tidak tepat waktu dan dalam pembayarannya sering mengalami keterlambatan. Hal ini tidak memberikan kesejahteraan terhadap keluarga masing-masing buruh dan terciptanya hubungan yang harmonis antara masing-masing buruh serta hubungan buruh dengan mandor (kepala operasional) atau pihak PT. (Persero) Pelindo I Cabang Pelabuhan Gunungsitoli Nias. 2) Perlindungan hukum terhadap buruh berkaitan dengan pembayaran upah kurang diterapkan secara taat hukum dan berkesinambungan sesuai ketentuan yang termuat dalam peraturan perundangan. Pihak manajemen telah memenuhi hak-hak pekerja, baik

* Mahasiswa PPs. MHB UMA

** Pembimbing Pertama, Dosen PPs. MHB UMA

*** Pembimbing Kedua, Dosen PPs. MHB UMA

berupa hak-hak normatif maupun non-normatif, yang bekerja di PT. (Persero) Pelindo I Cabang Gunungsitoli, seperti upah yang sesuai dengan UMP, adanya Jamsostek, fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja, dan lain-lain. Ini menunjukkan bahwa pihak PT. (Persero) Pelindo I Cabang Gunungsitoli telah memahami dan menerapkan berbagai kewajiban yang diatur secara hukum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maupun Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Segara mereformasi badan peradilan perselisihan perburuhan, sehingga dimungkinkan buruh mendapat pelayanan yang adil lembaga peradilan buruh itu harus bersih, cepat, proses sederhana, biayanya murah dan ada limit waktu. Ada berbagai model peradilan buruh di berbagai Negara yang bisa diambil sebagai contoh. Harus ada desakan agar anggaran untuk sector pendidikan dalam APBN ditingkatkan, sehingga tercipta sistem pendidikan murah dan pengajar yang dihargai secara layak. Implikasi 40 kjuta penganggur saat ini akan menjadi beban Indonesia setidaknya 25 tahun kedepan, sebab hamper semua anak penganggur ini ditambah dengan anak-anak buruh yang hanya mendapatkan upah kecil akan terpaksa tidak bisa sekolah atau hanya bisa sekolah tamat SD saja. Membawa 40 juta orang tidak terdidik pada tahun 2035 hanya akan menjadi beban besar bagi negeri ini kelak.

Kata Kunci :

- Pengupahan
- Kesejahteraan
- Buruh Pelabuhan

THE RELATION OF WAGING SYSTEM TO THE LABOR'S PROSPERITY IN PT (PERSERO) PELINDO I GUNUNGSTITOLI BRANCH

Alberth Yasokhi Lase *

Suhaidi **

Elvi Zahara Lubis ***

ABSTRACT

The wage problem in Indonesian are very apprehensive socio-economically, in which the labors are unable to meet their household' daily needs because of low wages, on the other hand, they have no bargaining position juridically because of limited knowledge concerning to the regulation in manpower field. The regulation of manpower ministry No. Per. O6/MEN/1985 about the daily labor's protection affirms that daily workers are the workers who work for the entrepreneurs in order to perform certain activities and may changeable in time or work volumes by receiving wages based on labor's daily in the research location at PT (Persero) Pelindo I Gunungsitoli.

From above description, it is given the problem formula that: (1) How the law arrangement to the labor's wage according to regulation number 13 year 2003 about manpower? ; (2) How the law protection to the labour related to payment wages in industrial relation at PT (Persero) Pelindo I Gunungsitoli branch?

By using the normative juridical law method implementing deskriptif analitis, then the researcher may conclude that: (1) The Law arrangement to the labor' wages according to the regulation number 13 year 2003 about manpower at Gunungsitoli harbour is implemented didn't fairly. The wages didn't corresponded to legitimate regulation. The wages are late and sometimes delayed. This is not provide to the each workers' household, and didn't create a good relationship between each workers and the supervisors (The Chief of Operational) or PT (Persero) Pelindo I Gunungsitoli Nias Branch Harbour party. (2) The Law protection for the larbour related to the wages payment hasn't act upon official rule and regulary according to the valid rule of regulation. The manakgement party hasn't fullfils the larbour rights, inculding normative and non-normative rights of workers who work in PT (Persero) Pelindo I GunungsitoliBarnch, such as the wages not suitable with the Province Minimum Wages (UMP), not available labor social guarantee (Jamsostek), health facilities and work safety, etc. This is shows that PT (Persero) Pelindo I Gunungsitoli Branch hasn't aware and not implement various responsibilities that arranged act upon law and correspond with the regulation number 3 year 1992 about the social guarantee of manpower, the regulation number 13 year 2003 about manpower, or the regulation number 2

* The Student PPs. Medan Area University

** The First Guider, PPs MHB Lecturer Of Medan Area University

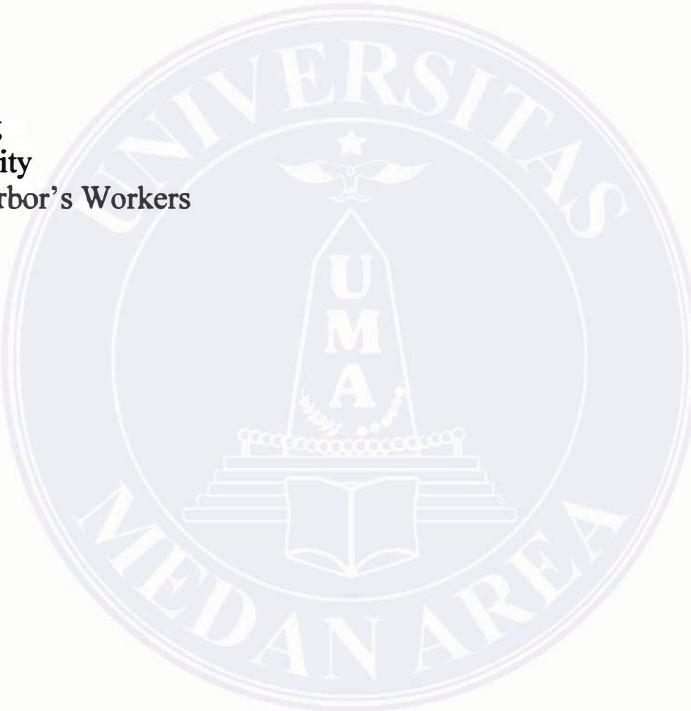
*** The Second Guider, PPs MHB Lecturer Of Medan Area University

year 2004 about the solution of industrial relation disparity.

Immediately reform body of jurisdiction of labor dispute, so that enabled a labor get the fair service institute the that labor jurisdiction have to be clean, quickly, simple process, cheap and limit in time. There is various model of jurisdiction labor in various States which can be taken for example. There must Pressure so budget for the sector of education in APBN improved, make cheap system education and instructor esteemed competently. Implication 40 million didn't have work in this time will become burden at least 25 year to the future, cause all this unemployed child added with the labor children only get the small fee and they're school just finish in Elementary School. Bringing 40 million people not educated in the year 2035 just become the big burden for this country later.

Kata Kunci :

- Waging
- Prosperity
- The Harbor's Workers



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian yang berjudul “**Hubungan Sistem Pengupahan Dengan Tingkat Kesejahteraan Buruh Di PT. (Persero) Pelindo I Cabang Gunungsitoli**” dapat diselesaikan.

Penulisan penelitian ini merupakan salah satu syarat akademik yang harus dipenuhi oleh setiap Mahasiswa Program Pascasarjana Hukum Bisnis Universitas Medan Area untuk menyelesaikan studi dan guna memperoleh gelar Magister Hukum.

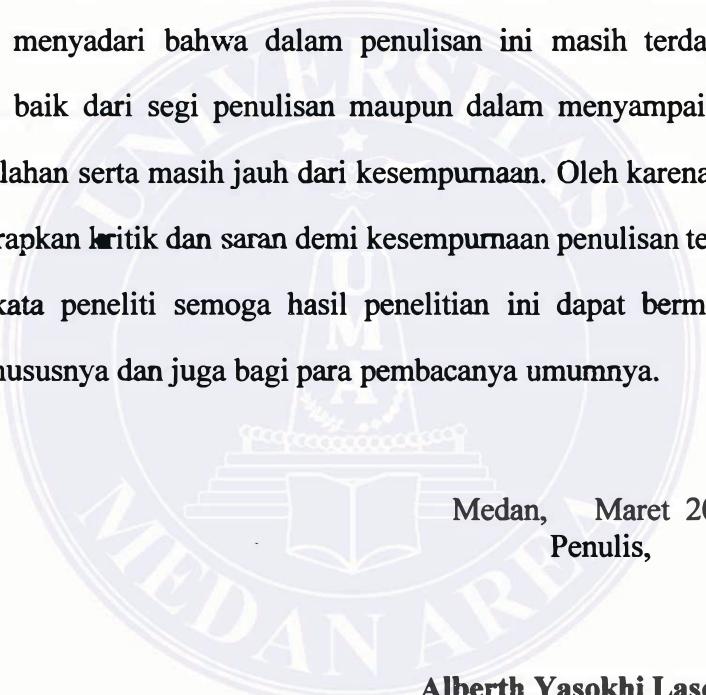
Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Mantondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area;
2. Bapak Drs. Heri Kusmanto, MA, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area;
3. Bapak Arif, SH, MH, selaku Ketua Program Studi Magister Hukum Bisnis Universitas Medan Area;
4. Ibu Elvi Zahara Lubis, selaku Sekretaris Program Studi Magister Hukum Bisnis Universitas Medan Area sekaligus sebagai Dosen Pembimbing II;
5. Bapak Prof. Dr. H. Suhaidi, SH, M.H selaku Dosen Pembimbing I; yang telah memberikan semangat yang kuat serta motivasi yang luar biasa.
6. Bapak/Ibu Staf Pengajar Program Studi Magister Hukum Bisnis Universitas Medan Area;

7. Ayahanda Prof.Drs.Arozatulo.Lase,SH dan Ibunda Tercinta Fristalina Sihombing yang telah banyak memberikan dukungan moral dan moril sehingga berhasil menyelesaikan penelitian ini dan sukses dalam menjalankan tugas sehari-hari.
8. Yang Tercinta Masida Emelia Silitonga yang selalu memberikan dukungan dan doa kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.
9. Rekan-rekan Program studi Magister Hukum Bisnis Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih terdapat banyak kekurangannya baik dari segi penulisan maupun dalam menyampaikan isi dan pokok permasalahan serta masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan penulisan tesis ini.

Akhir kata peneliti semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi Penulis pada khususnya dan juga bagi para pembacanya umumnya.



Medan, Maret 2009
Penulis,

Alberth Yasokhi Lase, SH.
NPM : 05 180 3003

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN PENGESAHAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Kerangka Teori Dan Konsepsi	7
1.5.1. Kerangka Teori	7
1.5.2. Kerangka Konsepsi	31
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	34
2.1. Hukum Perburuhan Di Indonesia	34
2.1.1. Sejarah Hukum Perburuhan Di Indonesia	34
2.1.2. Sumber Hukum Perburuhan di Indonesia	40
2.2. Pengaturan Hukum Dalam Hubungan Industrial	50
2.3. Pentingnya Hubungan Industrial Yang Bersih	55
2.4. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Menuju Harmonisasi Hubungan Industrial	59
2.5. Mengurangi Ketegangan Pekerja-Majikan	64
2.6. Arah Dan Kebijakan Pemerintah Untuk Mewujudkan Hubungan Industrial Yang Harmonis	69

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	80
3.1. Spesifikasi Penelitian	80
3.2. Metode Pendekatan	81
3.3. Lokasi Penelitian dan Informan	82
3.4. Alat Pengumpulan Data	82
3.4. Analisis Data	83
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	84
4.1. Gambaran Umum	84
4.2. Sistem Kepegawaian PT. (Persero) Pelindo I Cabang Gunungsitoli	86
4.3. Pengaturan Hukum Upah Pekerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	94
4.4. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Berkaitan Dengan Pembayaran Upah	101
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	105
5.1. Kesimpulan	105
5.2. Saran	106

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dewasa ini masalah upah di Indonesia sangatlah memprihatinkan secara sosial ekonomis, di mana para buruh tidak mampu memenuhi kebutuhan keluarganya, disebabkan karena upah yang sangat kecil dan di sisi lain secara yuridis tidak memiliki posisi tawar menawar (*bargaining position*) oleh karena pengetahuannya yang sangat terbatas mengenai regulasi di bidang ketenagakerjaan. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.06/MEN/1985 Tentang Perlindungan Pekerja Harian, menegaskan bahwa pekerja harian adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian.

Berdasarkan pengertian sebagaimana tertulis di atas maka setidaknya ada 3 unsur yang ada bagi pekerja harian, antara lain :

1. Pekerja yang bekerja pada pengusaha

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.06/MEN/1985 Tentang Perlindungan Pekerja Harian Pasal 3, status pekerja harian berbeda dengan pekerja tetap yang menerima upah setiap akhir bulan. Namun demikian pada azasnya semua peraturan perundang-undangan

dalam bidang ketenagakerjaan berlaku terhadap pekerja tanpa membedakan statusnya.

2. Pekerjaan tertentu atau yang menurut jenis dan sifatnya. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja harian terhadap pekerjaan yang bersifat rutin, tetap dan berlanjut, kecuali terhadap pekerja yang menurut jenis dan sifatnya harus menggunakan pekerja. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.06/ MEN/1985 Tentang Perlindungan Pekerja Harian, pekerja menurut jenis dan sifatnya adalah :

- a. Jangka waktu untuk mengerjakan pekerjaan dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dan tidak melebihi 3 (tiga) bulan.
- b. Pekerjaan dilakukan tidak melebihi 20 hari kerja dalam sebulan dan tidak terikat pada jam kerja secara umum berlaku di perusahaan.
- c. Pekerjaan yang dilakukan menurut musim tertentu, seperti musim tanaman, musim panas, masa giling dan sebagainya.
- d. Pekerja bongkar muat yang dilakukan secara tidak tetap

Dalam hal pengusaha mempekerjakan buruh harian lebih dari tiga bulan berturut-turut dan dalam tiga bulannya lebih dari 20 (dua puluh) hari maka pekerja harian tersebut mempunyai hak sama dengan pekerja tetap.

3. Menerima upah

Pekerja harian menerima upah dari pengusaha/majikan dengan didasarkan pada kehadiran pekerja secara harian. Pengumpahan bagi pekerja harian didasarkan atas upah harian yang besarnya tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Darwan Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, 1994.
- Mudrajad Koncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*, Jakarta, Erlangga, 2003.
- Suharsini Arikunto, *Metode Penelitian*, Jakarta, Penerbit Angkasa, 1998.
- Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta, Rineka Cipta, 1999.
- M. Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Pengetahuan*, Mandar Maju, Bandung, 1994.
- Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 1996.
- Iman Supomo, *Hukum Perburuhan, Undang-undang dan Peraturan-peraturan*, Jakarta, Djambatan, 2001.
- Halili Toba Hari Pramono, *Hubungan Kerja Majikan Dan Buruh*, 1991.
- A. Ridwan Halim, *Hukum Perdata Dalam Tanya Jawab*, 1984.
- Abdul Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, 1997.
- Onong Echjana Effendy, *Ilmu Ekonomi*, 1984.
- W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, 1983.
- Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, DSS Publishing, Indonesia, 2004.
- Iman Supomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Jambatan, Cetakan ke 10, Jakarta, 1992.
- Mohd. Syaufii Syamsuddin, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, 2005.

Samsul Huda, 2002, *Prinsip-Prinsip Kemitraan, Kendala, Dan Alternatif Solusinya Dalam Hubungan Industrial.* (Online), (http://www.lppm_ubaya.co.id diakses 1 Maret 2008)

Djumadi, *Sejarah Keberadaan Organisasi Pekerja Di Indonesia.* Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2005.

Human Resource Management : *Gaining a Competitive Advantage*, 2008

Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia.* Jakarta : Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2001.

Bambang Sunggono, “*Methode Penelitian Hukum, Suatu Pengantar*” PT. Raja Grafindo, 2001.

B. Peraturan/Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan