

IMPLEMENTASI KENAIKAN UPAH BERKALA DENGAN MEMPERHATIKAN TINGKAT INFLASI, EVALUSI, KEMAMPUAN PERUSAHAAN, LINGKUNGAN DAN KENAIKAN UMSP DITINJAU DARI HUKUM KETENAGAKERJAAN

Abdul Aziz

Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pamulang

E-mail: abdul.aziz5774@gmail.com

ABSTRACT

The development of industry and the business world today has undergone many changes, growth, and innovations. In addition, these industries compete with each other. Law of the Republic of Indonesia Number 3 of 2014 concerning Industry explains "Industry is all economic activities that process raw materials and or utilize industrial resources so as to produce goods that have added value or higher benefits, including industrial services". Industrial sectors can be said to be suppliers of funds or budgets for the country concerned through taxes paid to the state. Providing salaries, instilling a sense of belonging, and providing rewards beyond salaries are expected to foster intrinsic motivation in each employee. So that employees can continue to be motivated to contribute in supporting, developing, and maintaining the survival of the company in increasingly fierce competition rather than asking for a salary increase.

Keywords : *Employee, Employee salary*

ABSTRAK

Perkembangan industri maupun dunia usaha saat ini telah mengalami banyak perubahan, pertumbuhan, dan inovasi. Selain itu industri-industri tersebut saling bersaing. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian menjelaskan "Industri adalah seluruh kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku dan atau memanfaatkan sumber daya industri sehingga menghasilkan barang yang mempunyai nilai tambah atau manfaat lebih tinggi, termasuk jasa industri". Sektor-sektor industri dapat dikatakan sebagai pemasok dana atau anggaran bagi negara yang bersangkutan melalui pajak yang dibayarkan pada negara. Pemberian gaji, penanaman rasa saling memiliki, serta pemberian imbalan di luar gaji diharapkan mampu menumbuhkan motivasi yang bersifat intrinsik pada masing-masing karyawan. Sehingga karyawan dapat terus termotivasi untuk berkontribusi dalam menunjang, mengembangkan, maupun mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dalam persaingan yang semakin ketat daripada meminta kenaikan gaji.

Kata Kunci: Karyawan, Gaji Karyawan

PENDAHULUAN

Manusia dalam hidupnya selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan hidup sangatlah bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relatif tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh penghasilan yang ia peroleh dalam kurun waktu tertentu setelah ia bekerja. Bagi pekerja khususnya yang bekerja di perusahaan swasta terdapat ketentuan upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang ditetapkan oleh pemerintah. Besarnya tidak sama setiap kabupaten/kota tergantung pada kondisi daerah masing-masing.

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. Setiap pekerja berhak mendapatkan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.

Buruh berhak atas upah yang biasa pada waktu perjanjian kerja dibuat untuk pekerjaan yang dijanjikan, di tempat pekerjaan tersebut harus dilakukan. Upah yang tidak ditetapkan dalam perjanjian kerja, pada umumnya ditarik kesimpulan bahwa kedua belah pihak telah bersepakat bahwa penetapan akan dilakukan oleh majikan secara sepihak. Dengan sendirinya majikan harus menentukannya dengan itikad baik. Jika majikan melanggar itikad baik ini, buruh dapat menuntut kebiasaan atau upah yang adil itu.¹ Mengenai bentuk upah, dapat berupa uang, barang, maupun jasa. Adapun yang berupa uang, K.U.H.Per. Pasal 1602 h, menetapkan bahwa pembayarannya harus dilakukan dalam alat pembayaran yang sah di Indonesia, artinya dengan mata uang Indonesia.²

Pengusaha mempunyai kepentingan langsung mengenai sistem dan kondisi pengupahan di setiap perusahaan. Pekerja dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan lain. Sebab itu, para pekerja dan serikat pekerja selalu mengharapkan upah yang lebih besar untuk menghidupkan taraf hidup mereka. Di lain pihak, para pengusaha sering melihat upah sebagai bagian dari biaya saja, sehingga pengusaha biasanya enggan atau sangat hati-hati untuk meningkatkan upah.³ Pemerintah berkepentingan juga untuk menetapkan kebijakan pengupahan.

Sistem pengupahan di satu pihak harus mencerminkan keadilan dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi jasa kerja dan mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Di lain pihak, sistem pengupahan di perusahaan harus mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja, serta pertumbuhan dan pengembangan perusahaan.⁴

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.⁵ Hubungan kerja melibatkan pihak pengusaha dengan pemilik sebagai pemilik perusahaan sekaligus sebagai pemberi upah, dan tenaga kerja yang memberikan jasa berupa tenaga kepada perusahaan. Tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan juga meningkatkan kesejahteraan tenagakerja dan keluarganya.⁶ Tenaga kerja sebagai pihak yang lemah yang harus di proteksi oleh negara agar jangan sampai mendapatkan hak yang semestinya.

¹ Halili Toha, & Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh*, (Jakarta : PT Bina Aksara, 1987), hlm.57

² *Ibid.*, hlm. 59

³ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, (Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2011) hlm.129

⁴ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2002), hlm.255

⁵ Republik Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 1 ayat (15)

⁶ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja : Suatu Pengantar*, (Jakarta : Erlangga, 2016) hlm. 3

Menurut Handoko “Gaji atau upah adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”⁷ Karena gaji yang diterima karyawan berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk memenuhi sandang, pangan, papan, pendidikan dan lain-lain. Sedangkan bagi perusahaan, upah yang diberikan kepada karyawan berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi perusahaan tersebut.

Menurut Undang-undang, kesejahteraan buruh dan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerjas dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.⁸

Menurut Mulyadi “Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh)”⁹ Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan.

Perbedaan imbalan yang tepat dan adil antar setiap pekerjaan dan jabatan dapat terwujud dengan cara melakukan penerapan sebuah struktur patokan skala gaji atau upah yang kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain yang beroperasi pada sektor industri yang sama. Struktur dan skala upah merupakan hal yang biasa pada perusahaan-perusahaan modern, tetapi mungkin merupakan hal yang baru untuk perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia.

Struktur dan skala upah sangat ditentukan oleh kondisi yang ada dalam setiap perusahaan. Oleh sebab itu dalam membuat struktur dan skala upah harus mempertimbangkan kesiapan teknis serta kemampuan pembiayaan masing-masing perusahaan. Penentuan struktur dan skala upah menggunakan metode rangking sederhana dapat diterapkan dengan menetapkan rangking terendah dan tertinggi dari gaji atau upah.

METODE

Penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian yuridis empiris, atau disebut dengan penelitian lapangan yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya dalam masyarakat.¹⁰ Penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara *in action* pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.¹¹ Atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi dimasyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-

⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003) hlm. 118

⁸ Republik Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 ayat (31), (Jakarta: Jaya Raya, 2004) hlm. 8

⁹ Mulyadi, *Sistem Informasi Akuntansi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2016), hlm. 309

¹⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 126

¹¹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), hlm 134

fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah.¹²

Analisis data adalah menggambarkan data yang ada guna memperoleh bentuk nyata dari responden, sehingga data tersebut lebih mudah dimengerti oleh peneliti atau orang lain yang tertarik dengan hasil penelitian yang kita lakukan.¹³ Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah metode penafsiran (*interpretasi*). Tahapan menafsirkan atau menginterprestasikan hasil analisis data hanya dapat dilakukan peneliti sesuai dengan tujuan teoritis dan praktis penelitian, jika kegiatan analisis data telah selesai dilakukan peneliti.¹⁴

Pada kegiatan penelitian ini, penulis tidak hanya berhenti pada tahap pengumpulan bahan hukum, karena setelah bahan hukum yang dikumpulkan didapat, maka bahan hukum tersebut masih diolah dan dianalisis, agar bahan hukum tersebut dapat menjawab permasalahan yang timbul dalam penelitian ini nantinya.

Bahan hukum yang diperoleh dalam studi kepustakaan, berupa aturan perundang-undangan, buku-buku atau literatur, serta bahan kepustakaan lainnya yang terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, kemudian akan penulis sajikan secara sistematis guna menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Terkait kerangka kegiatan dari pengabdian kepada masyarakat (PKM) di sekolah SMPN 4 kota Tangerang Selatan, kami membagi menjadi tiga kerangka kegiatan yaitu:

- a. Materi pengenalan wirausaha menggunakan *e-commerce* dimana para siswa dijelaskan mengenai pengertian *e-commerce*, manfaat dari *e-commerce* serta berbagai macam situs media *e-commerce* pada internet yang dapat digunakan oleh para siswa menggunakan Bahasa yang mudah dimengerti.
- b. Memberikan materi teknis terkait cara penggunaan situs *e-commerce* di internet seperti langkah-langkah pendaftaran akun situs *e-commerce*, membuat *posting* produk-produk yang dijual pada situs *e-commerce* agar menarik minat calon pembeli serta mengelola bisnis pada situs *e-commerce* apabila ada pesanan dari pembeli.
- c. Memberikan materi penutup terkait wawasan kewirausahaan dan bisnis *e-commerce* serta manfaat yang didapat apabila menggunakan *e-commerce* sebagai media wirausaha seperti, menghemat waktu, tidak memerlukan modal yang besar dan fleksibilitas dalam menjalankan bisnis.

Kami juga memberikan motivasi kepada para siswa untuk memiliki mental yang kuat dalam memulai wirausaha dan bersikap tenang dalam menjalan bisnis wirausaha serta mengatur waktu agar tidak mengganggu proses kegiatan belajar mengajar mereka di sekolah. Ini menjadi ilmu pengetahuan yang baru bagi siswa – siswi SMPN 4 kota Tangerang Selatan sehingga diharapkan kedepannya akan tercipta para wirausaha muda baru yang akan membukan lapangan pekerjaan.

¹² Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), hlm. 15

¹³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 156

¹⁴ Bachtiar, *Op.cit.*, hlm. 174

HASIL DAN PEMBAHASAN

Upah merupakan salah satu komponen penting dalam dunia ketenagakerjaan karena berkaitan langsung dengan kesejahteraan karyawan. Karyawan membutuhkan upah untuk memenuhi kebutuhan, di sisi lain lembaga keuangan memberi upah untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan loyalitasnya dalam bekerja. Pemaparan tentang sistem pengupahan merupakan hasil penelitian berdasarkan temuan di lapangan yang diperoleh dari wawancara dengan Kepala HRD, karyawan senior dan Junior dan beberapa Karyawan lainnya.

Karyawan berhak memperoleh upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan berdasarkan pengorbanan tenaga serta pemikiran ketika bekerja. Upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja 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.

Pemberian upah menunjukkan bahwa antara karyawan dan lembaga usaha, terikat dalam suatu komitmen dan kepentingan yang saling bersinergi. Lembaga usaha perlu memberi upah kepada karyawan untuk menjaga loyalitas dan produktivitas kerja karyawan, sedangkan karyawan merasa bahwa upah yang diperolehnya juga ditentukan oleh seberapa kontribusinya terhadap kemajuan lembaga usaha tempatnya bekerja. Upah hendaknya diberikan kepada pekerja sesuai dengan ketentuan dalam akad. Timbulnya upah tidak dapat dihindarkan, mengingat pengusaha tidak dapat memenuhi kebutuhan operasional lembaga usaha, tanpa bantuan pekerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 menyebutkan bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Upah memegang peranan yang penting dan merupakan salah satu ciri suatu hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

Kepemimpinan dan manajemen merupakan dua konsep yang saling berhubungan banyak orang yang mengatakan bahwa kedua konsep itu adalah sama, namun ada beberapa hal yang membedakan kedua konsep itu. Perbedaan yang mendasar disini adalah, pemimpin dapat timbul dari kelompok-kelompok yang sama sekali tidak terorganisasi sedangkan manajemen hanya ada apabila struktur organisasi menciptakan peranan. Menurut Jhon kotteer dalam Robbins berpedapat bahwa manajemen berkaitan dengan penanganan masalah. Manajemen yang efektif menghasilkan tatanan dan konsistensi dengan Menyusun rencana-rencana formal, merancang struktur organisasi yang ketat dan memantau hasil melalui perbandingan dengan rencana. Sedangkan kepemimpinan berkaitan dengan penanganan perubahan. Pemimpin mengarahkan suatu suatu organisasi dalam Menyusun suatu visi, kemudian mengomunikasikannya kepada para anggota organisasi agar mampu mengatasi segala permasalahan yang dihadapi.

Dari beberapa pengertian kepemimpinan diatas bahwa disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan memengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut ada 4 unsur dalam kepemimpinan antara lain¹⁵ :

- a. Kumpulan orang.
Dalam suatu organisasi terdapat kumpulan orang yang jadi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Para pengikut akan menerima pengarahan dan perintah dari pemimpin tanpa adanya kelompok sebagai pengikut dalam organisasi, maka kepemimpinan tidak akan terwujud. Demikian pula, wewenang seorang pemimpin ditentukan oleh kepatuhan para pengikut untuk melaksanakan arahan dan perintah pemimpin.
- b. Kekuasaan.
Pada unsur ini ada kekuasaan yang dimiliki pemimpin untuk mengarahkan dan mengatur para pengikut untuk melaksanakan tugasnya. Kekuasaan merupakan kekuatan yang dimiliki seorang pemimpin untuk memengaruhi para pengikutnya dalam melaksanakan tugasnya. Dalam organisasi, para pengikut atau anggota organisasi juga mempunyai kekuasaan, tetapi kekuasaan yang mereka miliki masih terbatas. Kekuasaan yang dimiliki pemimpin lebih besar dari kekuasaan yang dimiliki para anggota organisasi.
- c. Memengaruhi.
Unsur ke tiga dari kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam menggunakan bentuk kekuasaan yang dimilikinya untuk memengaruhi para anggota organisasi agar mau melaksanakan tugasnya. Pada unsur ini sangat dibutuhkan bagaimana keahlian pemimpin untuk memengaruhi para anggota organisasi.
- d. Nilai.
Unsur keempat dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggunakan tiga unsur sebelumnya dan mengakui bahwa kemampuan berkaitan dengan nilai. James McGregor dalam Stoner mengatakan bahwa pemimpin yang mengabaikan moral kepemimpinan mungkin dalam sejarah dikenang sebagai penjahat atau lebih jelek lagi. Dengan demikian moral sangat berkaitan dengan nilai-nilai dan persyaratan bahwa para pengikut diberi cukup pengetahuan mengenai alternatif agar dapat membuat pilihan yang telah dipertimbangkan jika tiba saatnya memberikan respon pada usulan pemimpin untuk memimpin.

Dari uraian tersebut diatas dapat kita simpulkan bahwa perlunya pengetahuan seorang pemimpin dalam memimpin suatu perusahaan untuk bisa menciptakan suasana bekerja yang nyaman dan aman serta munculnya rasa memiliki pada semua karyawan sehingga menciptakan produktifitas yang berkualitas untuk perusahaan, kolaborasi manajemen dalam hal memberikan saran kepada pemimpin itu sangat diperlukan.

Teori kompensasi belum pernah membarikan jawaban yang memuaskan kepada pihak, baik pihak pemberi kerja maupun pekerja itu sendiri. Alasan dari pernyataan ini, masing-masing pihak merasa dirugikan dengan pihak lain. Oleh karena itu, sepanjang ini belum ada system kompensasi yang digunakan dapat memberikan kepuasan kepada setiap

¹⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2002), hlm.260

pihak yang berkepentingan. Meskipun demikian ada pendekatan yang tersedia mungkin dapat mendekati kepuasan dimana setiap pihak tidak dirugikan oleh pihak lainnya. Terdapat beberapa faktor dalam kebijakan kompensasi antara lain :

- a. **Permintaan dan penawaran tenaga kerja**
Sama halnya dalam menetapkan suatu barang dipasar bebas ditetapkan berdasarkan hukum permintaan dan penawaran. Bagi pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi biasanya tersedia dalam jumlah sedikit (terbatas) maka tingkat upah cenderung tinggi. Sebaliknya jenis pekerjaan yang membutuhkan keterampilan rendah dibayar dengan upah yang rendah pula. Walaupun demikian pendekatan barang (*Commodity approach*) atas tenaga kerja seperti yang telah diungkapkan tidak sepenuhnya benar, namun tidak dapat dipungkiri bahwa upah adalah harga untuk jasa tenaga kerja.
- b. **Perekonomian**
Salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan-keputusan kompensasi finansial adalah kondisi perekonomian dimana organisasi berada. Kondisi perekonomian suatu negara baik akan menentukan tingkat kompensasi yang lebih baik pula. Pertumbuhan perekonomian yang pesat yang dialami oleh suatu negara tertentu akan menciptakan daya saing lebih besar akan mendorong tingkat upah dan gaji naik.
- c. **Serikat Buruh**
Serikat buruh dapat menentukan kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Serikat buruh dapat membatasi penawaran tenaga kerja sehingga berakibat kenaikan pada kompensasi. Besarnya kompensasi yang diterima setiap anggota organisasi sangat bergantung pada kekuatan serikat buruh. Kuatnya serikat buruh dalam organisasi akan mendorong untuk meningkatkan besarnya kompensasi yang diterima karyawan.
- d. **Kondisi Keuangan Perusahaan**
Dikatakan, serikat buruh memiliki peran kuat untuk menentukan kompensasi, namun harus disesuaikan dengan kondisi perusahaan untuk memenuhi tuntutan tersebut. Suatu organisasi dapat menilai kemampuannya untuk membayar kompensasi dengan tingkat yang lebih tinggi. Kondisi keuangan organisasi merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat kompensasi yang layak.
- e. **Kebijakan Perusahaan**
Kebijakan kompensasi yang ditetapkan perusahaan juga berpengaruh terhadap penentuan kompensasi, karena telah disiapkannya pedoman pokok tentang kompensasi. Beragam persepsi karyawan tentang pemberian kompensasi. Keberagaman persepsi tentang keadilan kompensasi bila tidak diatasi sesegera mungkin dapat berpengaruh terhadap penurunan kinerja dan tingginya perputaran kerja. Seorang manager yang bijaksana tentu membuat pedoman tentang kompensasi yang adil. Seringkali organisasi secara formal atau tidak formal menentukan kebijakan kompensasi sebagai pimpinan dalam menentukan kompensasi (*pay leader*), Pengikut (*pay follower*), atau mengikuti ketentuan pasar (*market rate*).

KESIMPULAN

Implementasi penyusunan Struktur Skala Upah pada sekarang ini belum berjalan sempurna sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dicantumkan dalam pasal 90 ayat (3) yang berbunyi “tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayah (2) diatur dengan keputusan Menteri. Keputusan Menteri yang dimaksud yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 tentang struktur dan skala upah. merupakan perusahaan asing yang tidak tau secara detail regulasi yang ada di NKRI. Perusahaan menganggap dengan cukup dibayar sesuai UMR sudah patuh pada regulasi tanpa mempertimbangkan nilai keadilan di dalamnya. Padahal kompensasi yang diberikan pada karyawan itu merupakan bentuk apresiasi terhadap karyawan itu sendiri. Dimana karyawan merasa dihargai maka rasa memilikinya terhadap perusahaan akan tinggi sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Republik Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Huku*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004
- Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*, (Tangerang Selatan: Unpam Press, 2018
- Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika, 2002
- Halili Toha, & Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh*, Jakarta : PT Bina Aksara, 1987
- Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja : Suatu Pengantar*, Jakarta : Erlangga, 2016
- Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja : Suatu Pengantar*, Jakarta : Erlangga, 2016
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003
- Mulyadi, *Sistem Informasi Akuntansi*, Jakarta: Salemba Empat, 2016
- Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2011
- Sudarto, *Metodelogi Penelitian Filsafat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung : Alfabeta, 2012
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2015
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006
- Umar Solahudin, *Pendekatan Sosiologi Hukum Dalam Memahami Konflik Agraria*, *Jurnal Dimensi*, Vol. 10 No. 2, November 2017