

JURNAL

PENGUPAHAN TERHADAP PARA PEKERJA OLEH PERUSAHAAN ANGKUTAN UMUM PT. PUTRA KEMBAR IBAN DI KABUPATEN KAPUAS HULU



Diajukan oleh :
ROBBY SUGARA

NPM : 120510788
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Bisnis

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

FAKULTAS HUKUM

2016

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGUPAHAN TERHADAP PARA PEKERJA OLEH PERUSAHAAN
ANGKUTAN UMUM PT. PUTRA KEMBAR IBAN DI KABUPATEN
KAPUAS HULU**

Diajukan oleh :

Robby Sugara

NPM : 120510788
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Bisnis

Telah Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pada tanggal Desember 2016

Dosen Pembimbing



N. Budi Arianto Wijaya, S.H., M.Hum

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Atma Jaya Yogyakarta



**FAKULTAS
HUKUM**

FX. Endro susilo, SH., LLM

JURNAL

PENGUPAHAN TERHADAP PARA PEKERJA OLEH PERUSAHAAN ANGKUTAN UMUM PT. PUTRA KEMBAR IBAN DI KABUPATEN KAPUAS HULU

Penulis : Robby Sugara
Fakultas Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Mafiahukum18yahoo.co.id

Abstract

The author aims to do research to know whether implementinng the system by public transport. Companies waging **PT. Putra Kembar Iban** already pursuant to section 88 of the Act No. 13 of 2003 on labor, that set waging, related to the wage received by the worker (driver or assistant driver). Research methods that used in this research is the empirical legal research, research based on primary data as its main data and secondary data as supporting data. Methods of data analysis that used in the research of the law is qualitative analysis, which analysis that is done by way of collecting all the data into one, then describing the collected data so it get a picture, and then do the following steps data analysis using qualitative analysis until its obtains a conclusions. Based on the results of research conducted by the author, it can be concluded the implementation of waging against its workers by the public transport company in the Regency kapuas hulu, not fully in accordance with the applicable legislation in this respect to article 90 paragraph 1 of Act No. 13 of 2003 on labor ' employers prohibited pay wages lower than the minimum wage ' which is set based on the minimum wage in city of kapuas hulu. Department of manpower and transmigration of West kalimantan must conduct surveillance, give proper direction and guidance regarding waging conducted for results based on the Government.

Keywords: Wage, Labor, Entrepreneur, Government

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia

seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar

Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, para pekerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. sesuai dengan peranan dan kedudukan para pekerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas para pekerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap para pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbesar ke empat di dunia, dimana mayoritas masyarakatnya bekerja di berbagai perusahaan baik perusahaan nasional maupun multinasional. Oleh sebab itu demi penghidupan yang layak, negara perlu menjamin kesejahteraan masyarakat indonesia untuk ke arah yang lebih mapan sehingga kehidupan yang layak perlu di penuhi.¹

Berbicara kehidupan yang layak tidak terlepas dari sistem upah yang berlangsung di negara kita berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 termuat di dalam pasal 88 ayat (1) “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Negara perlu memperhatikan apakah sistem pengupahaan sudah sesuai, dikarenakan masyarakat indonesia khususnya para pekerja sudah mendapatkan upah minimum yang sesuai dengan kebutuhan tiap-tiap warga negara indonesia, demi tercapainya cita-cita negara yang termuat di dalam Undang -Undang dasar 1945 mensejahterakan kehidupan rakyat.²

¹ Konsiderans Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Sekretariat Negara. Jakarta.

² *Ibid*

Berbicara upah sangatlah perlu diperhatikan dengan serius karena banyak keluhan dari berbagai pihak baik para pengusaha maupun para pekerja dimana sistem upah yang diterapkan di suatu perusahaan apakah sudah menciptakan keadilan, di antara kedua belah pihak pengusaha dan pekerja dan terciptanya kesejahteraan yang di cita-citakan para pendiri negara ini berdasarkan Undang-Undang Dasar, dengan melihat berbagai kasus yang terjadi di bangsa ini terkait dengan upah yang layak di Indonesia, masih perlu di perhatikan dengan serius karena terjadinya ketimpangan sosial antara para pekerja dan pengusaha harus diberi batasan yang sesuai, negara perlu hadir dengan memberikan keseimbangan antara pengusaha dan para pekerja³. Manusia dalam hidupnya selalu berusaha untuk memenuhi segala kebutuhannya. Kebutuhan hidup sangatlah bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relatif tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh pengasilan yang ia peroleh dalam kurun waktu tertentu setelah ia bekerja. Bekerja di suatu perusahaan yang dapat menuhi kehidupan yang layak merupakan keinginan dari setiap para pekerja, termasuk di Perusahaan Angkutan Umum khususnya di Kecamatan Badau, Kabupaten Kapuas Hulu, Provinsi Kalimantan Barat, terdapat Perusahaan Angkutan Umum PT. Putra Kembar Iban yang memberikan lapangan pekerjaan bagi pekerja yang mencari pekerjaan, serta penghasilan demi tercapainya kebutuhan pokok dalam kehidupan para pekerja. Menyikapi persoalan tersebut apakah sistem upah yang di terapkan oleh perusahaan Angkutan Umum PT. Putra Kembar Iban sudah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota Kapuas Hulu, karena perusahaan tersebut adalah perusahaan transportasi yang sifatnya beroperasi tanpa melihat waktu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 77 yang menentukan mengenai waktu kerja. Menyikapi persoalan tersebut apakah pengupahaan yang dilakukan oleh

³ Asri Wijayanti, *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, Mei 2015

Perusahaan Angkutan Umum PT. Putra Kembar Iban Sudah sesuai dengan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pengupahan dan mendapat perlindungan hukum. Perlindungan hukum yang di maksud apakah upah yang di berikan oleh Perusahaan Angkutan Umum PT. Putra Kembar Iban sudah memenuhi kehidupan yang layak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota Kapuas Hulu.

Rumusan Masalah

Berdasarkan kepada uraian yang terdapat di latar belakang masalah di atas penulis ingin merumuskan dalam rumusan masalah sebagai berikut:

Bagaimanakah pelaksanaan pengupahan terhadap para pekerja oleh perusahaan Angkutan Umum PT. Putra Kembar Iban ?

Tujuan

Adanya permasalahan berdasarkan rumusan masalah penulis bertujuan melakukan penelitian ini untuk mengetahui apakah pelaksanaana sistem pengupahan oleh Perusahaan Angkutan Umum PT. Putran Kembar Iban sudah sesuai dengan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pengupahaan, terkait dengan upah yang di terima oleh para pekerja baik (sopir maupun kernet)

Tinjauan Pustaka

1. Pengertian ketenagakerjaan

Ketentuan didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dirumuskan istilah ketenagakerjaan, yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut Undang- Undang ini, tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik

untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”⁴

2. Pengertian Pekerja/Buruh

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menetapkan Bahwa penggunaan istilah pekerja selalu di sertai istilah buruh yang menandakan bahwa dalam Undang-Undang ini, dua istilah tersebut memiliki istilah yang sama.

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja adalah orang yang tidak memiliki modal usaha, yang dimiliki adalah tenaga dan keterampilan.⁵

3. Waktu Kerja

Berdasarkan pasal 77 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan waktu kerja untuk sektor usaha tertentu tidak di berlakukan untuk waktu kerja. Yang dimaksud dengan sektor usaha tertentu terdapat di dalam bagian penjelasan pasal 77 ayat 3 adalah pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal laut, dan penebangan hutan.

Dalam pasal 85 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan terus menerus berdasarkan kesepakatan pekerja/buruh dengan pengusaha. Ketentuan waktu kerja tersebut tidak berlaku untuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu seperti pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh,

⁴ R. Joni Bambang s,2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, penerbit Pustaka Setia, Bandung,hlm 46

⁵ Hari Supriyanto,2013,*Kesejahteraan Pekerja dalam Hubungan Industrial* di Indonesia,Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta,Yogyakarta,hlm 36

pekerjaan di kapal, penebangan di hutan, dan sejenisnya.⁶

4. Waktu istirahat

Pekerja/buruh adalah manusia biasa yang memerlukan waktu istirahat, karena itu untuk menjaga kesehatan fisiknya harus dibatasi waktu kerjanya dan diberikan hak waktu istirahat.⁷

5. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan.

Perjanjian kerja memuat kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan yang dalam hal ini diwakili oleh manajemen atau direksi perusahaan memuat syarat-syarat hak dan kewajiban para pihak.⁸

6. Perlindungan terhadap tenaga kerja

Manusia dalam hidupnya dikelilingi berbagai macam bahaya yang mengancam kepentingannya, sehingga seringkali menyebabkan kepentingannya atau keinginannya tidak tercapai.⁹ Hukum mengatur hubungan hukum. Hubungan hukum itu terdiri dari ikatan-ikatan antara individu dan masyarakat, dan antara individu itu sendiri. Ikatan-ikatan itu tercermin pada hak dan kewajiban¹⁰

Secara teori ada yang namanya perindungan bagi para pekerja salah satunya adalah perlindungan ekonomis yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan

usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja atau buruh tidak mampu bekerja karena suatu hal di luar kehendaknya.¹¹

7. Pengertian upah

Berdasarkan Pasal 1 butir 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pengertian upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan atau dibayar menurut suatu perjanjian kerja, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹²

Setiap pekerja/buruh berhak mendapat penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makan, minum, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.¹³

Upah berdasarkan Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan sebagai berikut upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil, yang artinya bisa dengan menggunakan satuan waktu atau satuan hasil (bagi hasil). Disebutkan di dalam Pasal 15 Peraturan pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 penetapan upah berdasarkan satuan hasil

⁶ Maimun, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Pradnya Pramita, Jakarta, Hlm 47

⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 86

⁸ R. Joni Bambang s, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, penerbit Pustaka Setia, Bandung, hlm 110

⁹ Sudikno Mertokusumo, 2007, *Mengenal Hukum suatu pengantar*, penerbit Liberty Yogyakarta, Yogyakarta, hlm 1

¹⁰ Ibid, hlm 40

¹¹ R. Joni Bambang s, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, penerbit Pustaka Setia, Bandung, hlm 265

¹² Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, M. Firdaus sholihin, 2016, *Hukum ketenagakerjaan*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, hlm 125

¹³ Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor, hlm 89

sebagaimana di sebutkan pada pasal 12 ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang telah di sepakati.

8. Perlindungan upah

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktivitas pertumbuhan ekonomi sebagai berikut:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- b. Upah minimum berdasarkan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

9. Upah Minimum Kabupaten Kota

Pengertian upah minimum adalah upah sebulan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaringan pengaman (Pasal 1 Ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum).¹⁴ Kabupaten Kapuas Hulu dengan UMK-nya sebesar Rp 1.784.000. Kabupaten yang dikenal dengan keeksotisan Danau Sentarum ini juga menerapkan upah sektoral. Ada tiga sektor, yakni sektor perkebunan sawit/CPO, industri karet/barang dari karet dan industri penggajian/pengolahan kayu. Masing-masing sektor ini besaran upahnya Rp 1.895.500.

2. METODE

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian hukum empiris, yaitu penelitian yang mendasarkan pada data primer sebagai data utamanya dan data sekunder sebagai data

pendukungnya. Data yang diperoleh langsung dari penelitian lapangan yang dilakukan oleh penulis dari total sopir dan kernet yang bekerja

3. Hasil dan Pembahasan

a. Perwakilan para pekerja

Nama: Step

Umur: 34 Tahun

Pendidikan: SMA

Status : Kernet atau asisten

sopir

Sebagai berikut hasil wawancara yang dilontarkan dengan beberapa pertanyaan pertama bagaimanakah sistem pengupahan yang dilakukan di Perusahaan Angkutan Umum PT. Putra Kembar Iban? Dijelaskan oleh saudara step bahwa sistem pengupahan di perusahaan dilakukan dengan cara bagi hasil atau dikenal di dalam perusahaan sistem persen. Sistem persen artinya dari total pendapatan satu (1) bulan itu dibagi 5% untuk Kernet, 12% untuk sopir, dan 83% kembali ke Perusahaan. Tetapi semua biaya operasional yang diperlukan oleh kendaraan bus medium angkutan umum mulai dari bahan bakar, biaya jika terjadi kerusakan (spare part), pemeliharaan, di tanggung oleh pihak perusahaan PT. Putra Kembar Iban. Kemudian penulis bertanya apakah anda mengetahui jika sistem pengupahan yang dilakukan oleh pengusaha/perusahaan harus diatas upah minimum atau UMK yaitu untuk wilayah kabupaten kapuas hulu sebesar Rp 1.784.000 ? step menjawab pertanyaan penulis tidak mengetahui jika ada yang namanya UMK. Menurut step UMK biasa di sebutkan oleh orang yang bekerja di perusahaan sawit. Lalu penulis bertanya apakah anda merasa nyaman bekerja di Perusahaan angkutan Umum PT. Putra Kembar Iban? Step menjawab ada enak dan ada tidaknya bekerja di perusahaan tersebut. Enaknya adalah jika dalam keadaan terdesak memerlukan uang ketika Step harus memenuhi biaya untuk

¹⁴ Abdul Khakim, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, Hlm 125

menghidupi keluarga yang beranggotakan satu istri dan tiga orang anak, perusahaan selalu memberikan kemudahan untuk meminjam uang terlebih dahulu lalu nanti dibayar atau potong gaji akhir bulan ketika terima gaji. Yang tidak enaknya menurut step adalah ketika penumpang sepi dan penghasilan berkurang dari jumlah pendapatan tiap bulannya maka tidak akan mendapatkan hasil yang banyak.

b. **Pengurus PT.Putra Kembar Iban/Direktur**

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan PT. Putra Kembar Iban. Keterangan yang langsung didapat dari Direktur PT.Putra Kembar Iban yaitu saudara Riccy sonita, penulis menyimpulkan melalui hasil wawancara. Bahwa Pengupahan di Perusahaan Angkutan Umum PT. Putra Kembar Iban dilakukan dengan sistem bagi hasil atau yang di kenal di dalam perusahaan biasanya disebut “persen” (%). Dimana sistem tersebut, tidak menggunakan gaji tetap atau hitungan perbulan yang sudah di tetapkan. Akan tetapi di PT. Putra Kembar Iban dengan menggunakan sistem bagi hasil dengan perhitungan 5 (%) untuk Kernet/ atau asisten sopir,12 (%) untuk sopir bus, dan 83 (%) untuk perusahaan dengan segala biaya operasional (bahan bakar, kerusakan, sparepart, pemeliharaan) ditanggung oleh perusahaan.

Direktur PT. Putra Kembar Iban berpendapat kenapa sistem pengupahan di perusahaan yang ia pimpin menggunakan sistem bagi hasil dikarenakan hal tersebut menguntungkan kedua belah pihak, baik perusahaan maupun para pekerja yang bekerja di Perusahaan Angkutan Umum PT. Putra Kembar Iban. Hal tersebut di kemukaan oleh direktur PT. Putra Kembar Iban didasarkan pada besarnya biaya operasional yang harus ditanggung oleh perusahaan jika harus menjalankan usaha angkutan umum tersebut. Sehingga perusahaan tidak

mampu menanggung beban dengan sendirinya dan perusahaan pun membuat sistem upah tersebut dengan bagi hasil. Ketika bagi hasil diterapkan di perusahaan maka hal yang menguntungkan adalah ketika Pendapatan dari hasil usaha yang dilakukan oleh Perusahaan Angkutan Umum PT. Putra Kembar Iban menurun atau yang biasa disebut dengan musim sepi, maka kedua belah pihak baik Perusahaan maupun pekerja/sopir,kernet ikut serta menanggung beban perusahaan. Dengan demikian Perusahaan tempat para sopir dan kernet bekerja akan tetap bertahan. Sisi lain yang menguntungkan bagi kedua belah pihak baik perusahaan maupun pekerja (sopir,kernet) adalah ketika jumlah penumpang melonjak atau dimusim penumpang ramai maka akan naik juga pendapatan Perusahaan, pendapatan sopir dan kernet. Kemudian perusahaan juga memberi kelonggaran untuk para sopir maupun kernet yaitu jika ada penumpang bus yang naik di jalan mengenai ongkos atau tarif tersebut menjadi hasil yang dimiliki oleh sopir dan kernet atau hak sopir dan kernet dan tidak diberikan kepada perusahaan. Direktur PT. Putra Kembar Iban mengatakan dirinya mengetahui Jika ada aturan hukum yang menyatakan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari standar upah minimum atau yang di sebut UMK kabupaten/kota. Direktur PT. Putra Kembar Iban juga menjelaskan kepada penulis bahwa ada sebgaiian para pekerja yang terkadang secara tidak langsung protes mengenai gaji apalagi ketika penumpang dan pendapatan sepi tetapi hal tersebut dianggap biasa oleh Direktur PT. Putra Kembar Iban. Direktur berpendapat jika para pekerja mengeluh masalah gaji itu sudah sewajarnya sebagai manusia yang kebutuhannya semakin meningkat akan tetapi banyak juga para pekerja yang loyal dan mampu untuk bertahan di Perusahaan Angkutan Umum PT. Putra Kembar Iban. Bahkan

perusahaan dengan sangat mudah memberikan pinjaman berupa uang jika para pekerja betul-betul memerlukan uang untuk kebutuhan para pekerja (sopir dan kernet).

- c. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Peter Billyn Janting, S.H pada tanggal 21 September 2016. Pak Peter berpendapat secara umum untuk perusahaan yang ada di Kalimantan Barat sudah menjalankan pengupahan sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota (UMK) di masing-masing kabupaten/kota yang ada di Kalimantan Barat. Akan tetapi masih ada juga perusahaan yang nakal tidak memberi upah atau gaji sesuai atau di atas upah minimum kabupaten/kota (UMK). Secara hukum perusahaan yang tidak menjalankan sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota (UMK), sudah pasti melanggar hukum karena Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan aturan yang berlaku dan harus dipatuhi oleh setiap pengusaha baik berbadan hukum atau tidak. Khususnya untuk Perusahaan Angkutan Umum PT. Putra Kembar Iban yang menerapkan sistem bagi hasil harus berpatokan kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan harus memberi gaji/upah sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota (UMK). Kendala dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kalimantan Barat besarnya daerah yang diawasi membuat pengawas kesulitan untuk menjangkau perusahaan yang ada dan daerah geografis cukup besar sehingga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat kekurangan pegawai bagian pengawas.

- d. Dari hasil penelitian penulis mendapatkan bahwa Perusahaan Angkutan Umum PT. Putra Kembar Iban menerapkan sistem pengupahan bagi hasil yang diatur di dalam Pasal 12 bagian (b) Peraturan Pemerintah Nomor

78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Upah ditetapkan berdasarkan satuan hasil. Besarnya upah tidak tentu dikarenakan penghitungan berdasarkan pendapatan selama satu bulan atau tiga puluh hari bekerja dibagi dengan persentase 5(%) untuk kernet 12(%) untuk sopir dan 83(%) kembali ke Perusahaan Angkutan Umum PT. Putra Kembar Iban dengan menanggung biaya operasional bahan bakar, perawatan, pemeliharaan, dan kerusakan. Dasar dari perikatan antara Perusahaan Angkutan Umum PT. Putra Kembar Iban dengan para pekerja atau yang disebut sopir dan kernet adalah perjanjian kerja yang di sepakati oleh kedua belah pihak diatur di dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh. Perjanjian kerja tersebut dibuat secara tertulis atau lisan¹⁵. Mengenai ketentuan bagi hasil dalam pengupahan yang dibuat oleh Perusahaan Angkutan Umum PT. Putra Kembar Iban dengan para pekerja atau yang disebut sopir dan kernet dimana sopir mendapatkan persentase gaji atau upah 12% dari pendapatan, kernet mendapatkan 5% dari pendapatan perbulannya sedangkan 83% harus kembali ke perusahaan PT. Putra Kembar Iban dengan menanggung semua biaya operasional, perawatan, pemeliharaan, dan kerusakan, perusahaan haruslah memberikan gaji atau upah di atas upah minimum kabupaten/kota (UMK). Tetapi fakta yang ditemukan penulis ketika melakukan penelitian sangat berbeda, terkadang ketika keadaan

¹⁵ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, penerbit, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 45

pendapatan sepi atau dalam keadaan penumpang yang berpergian dengan menggunakan kendaraan bus Perusahaan Angkuta Umum PT. Putra Kembar Iban sepi maka pendapatan beserta upah/gaji yang di hasilkan tiap bulannya juga sepi bahkan bisa tidak tembus atau mencapai upah minimum kabupaten/kota (UMK) khususnya untuk wilayah kabupaten kapuas hulu UMK sekitar RP 1.784.000. Penulis menilai terkadang pendapatan atau upah/gaji terkecil atau tersepi yang diterima sopir dan kernet tidak akan menembus UMK Kapuas Hulu. Sisi lainnya adalah ketika terjadi keadaan penumpang melonjak katakan di musim ramai seperti hari libur, musim lebaran, bahkan natal dan tahun baru maka upah yang diterima oleh sopir dan kernet bisa menembus hingga tiga kali lipat UMK kabupaten/kota Kapuas Hulu. Faktor ini tidak bisa di salahkan sepenuhnya kepada pihak Perusahaan Angkutan Umum PT. Putra kembar Iban, dikarenakan perusahaan tersebut mengeluarkan biaya oprasional, biaya perawatan, biaya pemeliharaan, biaya kerusakan yang cukup besar tiap bulannya. Bahkan terkadang minus pendapatan yang tidak menutupi biaya operasional perusahaan. Menyangkut Waktu kerja karena perusahaan tersebut adalah perusahaan angkutan umum yang sifatnya tertentu maka dasar hukumnya adalah Berdasarkan Pasal 77 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan waktu kerja untuk sektor usaha tertentu tidak di berlakukan untuk waktu kerja. Yang dimaksud dengan sektor usaha tertentu terdapat di dalam bagian penjelasan pasal 77 ayat 3 adalah pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan

di kapal laut, dan penebangan hutan.

- e. Dalam Pasal 85 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan terus menerus berdasarkan kesepakatan pekerja/buruh dengan pengusaha.

4. Kesimpulan

A. Kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, dapat disimpulkan Pelaksanaan Pengupahaan Terhadap Para Pekerja Oleh Perusahaan Angkutan Umum PT. Putra Kembar Iban di Kabupaten Kapuas Hulu, belum sepenuhnya sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dalam hal ini Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum" yang diatur berdasarkan Upah minimum Kabupaten/kota Kapuas Hulu. Hal ini terlihat pada :

1. Pengupahan dengan menggunakan sistem bagi hasil/satuan hasil , 5% untuk kernet, 12% untuk sopir, 83% kembali ke Perusahaan dengan menanggung biaya operasional, pemeliharaan, perawatan, dan kerusakan.
2. Upah yang di terima sopir sebesar 12 % Pada musim pendapatan ramai dan pendapatan pada musim sepi mencapai di atas upah minimum kabupaten/kota (UMK) Kabupaten Kapuas Hulu.
3. Upah Yang diterima kernet Sebesar 5% Pada musim pendapatan ramai dapat menembus

- upah minimum kabupaten/kota (UMK) Kabupaten Kapuas Hulu.
4. Upah Yang diterima kernet sebesar 5% pada saat pendapatan dimusim sepi tidak sesuai dengan upah minimum kabupaten kota (UMK) Kapuas Hulu.

5. Referensi

Konsiderans Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Abdul Khakim, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung

Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, penerbit, Sinar Grafika, Jakarta

Asri Wijayanti, *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, Mei 2015

Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, M. Firdaus Sholihin, 2016, *Hukum ketenagakerjaan*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, hlm 125

Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor

Hari Supriyanto, 2013, *Kesejahteraan Pekerja dalam Hubungan Industrial di Indonesia*, Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta

Maimun, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Pradnya Pramita, Jakarta

R. Joni Bambang S., 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, penerbit Pustaka Setia, Bandung

Sudikno Mertokusumo, 2007, *Mengenal Hukum suatu pengantar*, penerbit Liberty Yogyakarta, Yogyakarta