

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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. Yang menjadi pertanyaan adalah apakah UMK itu sudah sesuai dengan kebutuhan hidup pekerja? Apakah besarnya UMK itu sudah layak? Yang menjadi pemikiran selanjutnya adalah apakah besarnya upah yang diterima pekerja itu sudah adil sesuai dengan beban kerjanya? Hal ini merupakan sesuatu yang perlu dikaji. 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 (Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.

13 Tahun 2003). Setiap pekerja berhak mendapatkan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1). Ukuran layak adalah relatif.¹

Salah satu data real yang dapat menunjukkan besarnya Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) adalah dapat diambil contoh real UMK di Jawa Timur tahun 2011-2012 dimana pada tahun 2011 UMK tertinggi terdapat di kabupaten Gresik yaitu Rp. 1.133.000,00 dan UMK terendah terdapat di kabupaten Magetan, Kabupaten Pacitan, Kabupaten Ponorogo yaitu Rp. 705.000,00 dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) tertinggi adalah di Kabupaten Gresik yaitu Rp. 1.149.200,00 dan terendah di Kabupaten Pacitan yaitu Rp. 731.635,00. Pada tahun 2012 UMK tertinggi terdapat di Kota Surabaya dan Kabupaten Gresik yaitu Rp. 1.257.000,00 dengan KHL tertinggi pula yaitu Rp. 1.257.000,00. UMK terendah terdapat di Kabupaten Ponorogo sebesar Rp. 745.000,00 dan KHL terendah pula Rp. 762.514,00.²

Untuk data yang berhubungan dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) tahun 2013-2014 presentase kenaikan upah tertinggi adalah provinsi Sumatera Selatan yaitu dari Rp. 1.350.000,00 menjadi Rp. 1.825.600,00 dengan presentase kenaikan upah 35%. Sedangkan presentase kenaikan upah terendah adalah provinsi Yogyakarta yaitu dari Rp. 947.114,00 menjadi Rp. 988.500,00 dengan presentase kenaikan upah 4%. Lain lagi dengan Daerah

¹ Asri Wijayanti , 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, hal.102.

² Daftar Penetapan Upah Minimum Kab./Kota di Jawa Timur Tahun 2011-2012, <http://www.disnakertransduk.jatimprov.go.id/pdf/hubungan-industrial.pdf> diunduh Kamis 12 Juni 2014 pukul 11.05 WIB.

Jawa Tengah yang presentasi kenaikan upahnya sebesar 10% yaitu dari Rp. 830.000,00 menjadi Rp. 910.000,00.³

Dalam hal pengertian struktur dan skala upah dijelaskan dalam, pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2004 yaitu sebagai berikut:

Angka 2 menyebutkan “*Struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai yang terendah*”. Angka 3 menyebutkan “*Skala upah adalah kisaran nilai nominal upah untuk setiap kelompok jabatan*”.

Dalam penyusunan struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 dilaksanakan melalui analisa jabatan, uraian jabatan dan evaluasi jabatan.⁴

Upah biasanya ditetapkan oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kerja, dalam peraturan majikan, dalam peraturan upah atau dalam perjanjian perburuhan. Ada kemungkinan bahwa dalam perjanjian dan peraturan tidak terdapat ketentuan mengenai upah itu. Dalam hal demikian itu, buruh berhak atas upah yang biasa pada waktu perjanjian kerja dibuat untuk pekerjaan yang dijanjikan, di tempat pekerjaan tersebut harus dilakukan. Jika kebiasaan seperti itu tidak ada, upah itu ditetapkan dengan mengingat keadaan menurut keadilan (K.U.H.Per. Pasal 1601 q). Ketentuan ini tidak berlaku, jika telah

³ WageIndicator.org, 2014, *Upah Minimum Provinsi (UMP)2014*, dalam <http://www.gajimu.com/main/gaji/gaji-minimum/ump-2014> diunduh Kamis 12 Juni 2014 pukul 09:18 WIB.

⁴ Pasal 3 keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi republik Indonesia nomor 49 tahun 2004 tentang Ketentuan Struktur Dan Skala Upah

diperjanjikan bahwa upah itu akan ditetapkan oleh kedua belah pihak dikemudian hari. Dalam hal upah 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 menetapkannya dengan itikad baik. Jika majikan melanggar itikad baik ini, buruh dapat menuntut kebiasaan atau upah yang adil itu.⁵

K.U.H.D. Pasal 402 secara tegas menetapkan, tidak dapat diserahkan kepada salah satu pihak. Besarnya upah berupa uang harus ditetapkan dalam perjanjian kerja laut.⁶

Mengenai bentuk upah, dapat berupa uang, barang, maupun jasa. Adapun yang berupa uang, K.U.H.Per. Pasal 1602h, menetapkan bahwa pembayarannya harus dilakukan dalam alat pembayaran yang sah di Indonesia, artinya dengan mata uang Indonesia. Jika upah itu ditetapkan dengan mata uang asing, perhitungannya dilakukan menurut kurs pada waktu dan tempat dilakukan pembayaran. Upah berupa barang keperluan sehari-hari disebut upah *in natura* atau *catu*.⁷

Tentang upah berupa barang atau jasa, beberapa peraturan mengadakan ketentuan-ketentuan sebagai berikut : *Indienstneming van werdkliedern* : majikan wajib atas biayanya memberi kesempatan kepada buruh-buruhnya untuk mendiami rumah yang pantas di perusahaannya dan memberikan perawatan dokter yang layak termasuk obat-obatan yang

⁵ Halili Toha, & Hari Pramono, 1987, *Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh*, Jakarta : PT Bina Aksara, hal.57.

⁶ *Ibid*

⁷ *Ibid* hal.59.

diperlukan, juga dalam hal luka tidak terjadi sehubungan dengan hubungan kerja dan menyediakan air mandi dan air minum yang baik (Pasal.4). pelanggaran terhadap ketentuan tersebut dipidana dengan denda setinggi-tingginya seribu lima ratus rupiah (Pasal5).⁸

Dengan demikian pekerja dan 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.⁹

Pemerintah berkepentingan juga untuk menetapkan kebijakan pengupahan. Di satu pihak untuk tetap dapat menjamin standar kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktivitas dan daya beli masyarakat. Di lain pihak, kebijakan pengupahan dimaksudkan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta mampu menahan laju inflasi.¹⁰

Sebenarnya kebijakan pengupahan kita sudah jelas. Intinya, buruh harus dibayar sesuai ketentuan perundangan. Kalau masih lajang dan masa kerja dibawah satu tahun, dibayar dengan upah minimum yang ditetapkan di

⁸ *Ibid* hal.59.

⁹ Payaman J. Simanjuntak, 2011, *Manajemen Hubungan Industrial*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, hal.129.

¹⁰ *Ibid*

provinsi atau di kabupaten/kota. Penetapan upah minimum dilakukan pemerintah setelah menerima rekomendasi dari dewan pengupahan tripartit (pemerintah, Apindo, serikat buruh). Rekomendasi tripartit diperoleh setelah mereka melakukan survei terhadap 60 komponen upah minimum, seperti sandang; pangan; perumahan; sosial, dan lainnya. Mereka yang sudah bekerja di atas setahun harus dibayar di atas upah minimum dengan menggunakan skala upah yang harus dimiliki setiap perusahaan.

Kalau sudah ada sistem, kenapa setiap tahun ada demo, bukankah aspirasi buruh sudah terakomodasi oleh dewan pengupahan tripartit? Jawabannya: mekanisme di atas tidak sepenuhnya terjadi. Banyak penyimpangan dan penggelapan. Tingkat cakupannya rendah, begitu juga kepatuhannya. Akibatnya rawan konflik dan tak layak diteruskan sebagai sistem untuk merespons gugatan atas distribusi keuntungan yang tak adil, kesinambungan usaha dan pekerjaan. Justru sistem ini telah menawan hubungan industrial Indonesia tetap berada dalam kondisi tak harmonis. Perlu sistem pengupahan baru yang memuat empat indikator: adil, memiliki kepatuhan, mendorong keberlangsungan kerja dan usaha, berkontribusi terhadap lapangan kerja baru.¹¹

Peningkatan upah dan penghasilan pekerja akan meningkatkan daya beli masyarakat pada umumnya, yang kemudian akan mendorong pertumbuhan ekonomi. Di lain pihak, kenaikan upah yang tidak diikuti oleh kenaikan produktivitas akan menimbulkan kesulitan bagi pengusaha.

¹¹ Budisan's Blog, *Kebijakan Pengupahan* dalam <http://www.budisansblog.blogspot.com/2013/11/kebijakan-pengupahan.html> diunduh sabtu 14 Juni 2014 pukul 08:47 WIB.

Peningkatan produktivitas bukan saja harus cukup mengimbangi kenaikan upah akan tetapi harus juga mampu membuka peluang yang lebih besar bagi perusahaan untuk terus bertumbuh dan berkembang.¹²

Dengan demikian 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.¹³

Beberapa masalah yang berkaitan dengan UMR yang selama 10 tahun terakhir telah terjadi diskusi dan perdebatan yang berkesinambungan antara berbagai pihak yang berkepentingan walaupun suara negatif atau kritik lebih banyak datang dari pihak organisasi pekerja dan LSM. Kritik-kritik utama berbunyi sebagai berikut :

1. UMR terlalu kecil dan telah dijadikan oleh pengusaha sebagai satu-satunya acuan untuk besarnya upah di perusahaannya. Banyak perusahaan cenderung menggunakan UMR sebagai “Upah Maksimum” dan diberlakukan untuk pekerjaan apa saja.
2. Kenaikan UMR terutama setelah Indonesia mengalami krisis dianggap tidak realistis. Dibandingkan dengan tingkat inflasi yang tahun 1998 mencapai 78% kenaikan UMR yang hanya berkisar 20% tidak mengejar kemerosotan daya beli.¹⁴

Perusahaan dalam membuat besarnya upah, melandaskan pada Undang-Undang yang dibuat oleh pemerintah dalam hal ini terdapat dalam KepMenakertrans No. 49 Tahun 2004 tentang Ketentuan Struktur Dan Skala Upah, dimana dalam menentukan besarnya upah, perusahaan memperhatikan

¹² Payaman J. Simanjuntak, *Op.Cit.*, hal.130.

¹³ Payaman J. Simanjuntak, *Op.Cit.*, hal.130.

¹⁴ Achmad S. Ruky, 2001, *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, hal.193.

analisa jabatan, uraian jabatan, dan evaluasi jabatan. Perusahaan juga memperhatikan dasar-dasar pertimbangan penyusunan struktur upah yang dapat dilakukan melalui struktur organisasi, rasio perbedaan bobot pekerjaan antar jabatan, kemampuan perusahaan, upah minimum, dan kondisi pasar.

UMK(Upah Minimum Kabupaten) pada 35 kabupaten/kota tahun 2015 pun telah diputuskan pada tanggal 20 November 2014 tertuang dalam Keputusan Gubernur No. 560/85/2014. Dan Upah Minimum Kabupaten Sukoharjo adalah Rp 1.223.000,00. Sikap Perusahaan Sejati Cipta Mebel dalam menyikapi adanya Keputusan Gubernur tersebut adalah mendukung dan mengikuti ketentuan mengenai UMK tersebut.

Tujuan perlindungan upah adalah menjamin sumber penghasilan tetap, yang menjamin kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya. Pada prinsipnya upah dibayar bila pekerja melakukan pekerjaan dan tidak dibayar bila pekerja tidak melakukan pekerjaan. Namun dalam hal-hal tertentu demi menjamin kelangsungan sumber penghasilan pekerja, upah tetap dibayarkan bila karena terpaksa atau karena sesuatu hal pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan misalnya karena mengalami kecelakaan kerja, sakit, menjalankan kewajiban Negara dan lain-lain. Demikian juga pada saat pekerja menjalankan hak cuti, mereka tetap mendapat upah.¹⁵

Berdasarkan uraian yang tertulis di atas, maka penulis ingin mengkaji dan membahas lebih mendalam tentang hak-hak buruh yaitu mengenai upah yang diterima buruh, apakah upah tersebut sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak untuk karyawan/pekerja/buruh dan sudah mencerminkan

¹⁵ Payaman J. Simanjuntak, *Op.Cit.*, hal.153.

suatu keadilan kerja serta memberikan informasi apakah sudah terjalin hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan/pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha dilihat dari pemberian upah tersebut. Mengingat kedua belah pihak saling membutuhkan dalam dunia kerja ini dan mempunyai peran yang saling mempengaruhi satu sama lain. Penulis mengkaji dan membahas masalah ini dengan cara menulis dalam bentuk karya ilmiah yang berbentuk skripsi dengan judul : **“SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DAN DAMPAKNYA BAGI KARYAWAN DI PT SEJATI CIPTA MEBEL SUKOHARJO”**

B. Perumusan Masalah

Sehubungan dengan masalah tersebut, maka permasalahan yang akan di bahas, dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem penerapan pengupahan Perusahaan Sejati Cipta Mebel dalam hubungannya dengan kebijakan pemerintah tentang pengupahan?
2. Bagaimana kebijakan pengupahan yang dilakukan oleh pemerintah?
3. Apakah dengan adanya sistem penerapan pengupahan Perusahaan Sejati Cipta Mebel dan adanya kebijakan pengupahan dari pemerintah tersebut, karyawan/buruh dapat memperoleh kebutuhan hidup layak?

C. Tujuan Penelitian

Agar dalam penyusunan skripsi ini diperoleh suatu hasil sesuai yang dikehendaki, sehingga perlu adanya suatu tujuan. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui sistem penerapan pengupahan Perusahaan Sejati Cipta Mebel dalam hubungannya dengan kebijakan pemerintah tentang pengupahan.
2. Untuk mengetahui kebijakan pengupahan yang dilakukan oleh pemerintah.
3. Untuk mengetahui dengan adanya sistem penerapan pengupahan Perusahaan Sejati Cipta Mebel dan adanya kebijakan pengupahan dari pemerintah tersebut, karyawan/buruh/pekerja dapat memperoleh kebutuhan hidup layak atau tidak.

D. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan yang dapat diambil dari hasil penelitian tersebut. Adapun yang diharapkan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pengetahuan serta pemikiran yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan hukum khususnya ilmu hukum perdata yang berkaitan dengan pengupahan yang ada dalam perusahaan.
 - b. Diharapkan dengan adanya penulisan skripsi ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang kebijakan pengupahan yang dilakukan oleh pemerintah dan mengetahui kebutuhan hidup layak bagi karyawan/buruh/pekerja.

- c. Dengan adanya penelitian dan penulisan skripsi ini dapat menambah wawasan penulis tentang penerapan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 di perusahaan dalam kaitannya dengan pengupahan.

2. Manfaat Praktis

Dengan tersusunnya skripsi ini, diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangsih pemikiran bagi masyarakat dalam memahami kondisi dan atau keadaan pengusaha yang memberikan upah kepada karyawan/buruh/pekerja serta keadaan dan atau kondisi buruh yang menerima upah dari pengusaha.

E. Metode Penelitian

Penelitian adalah metode ilmiah yang dilakukan melalui penyelidikan dengan seksama dan lengkap terhadap semua bukti-bukti yang dapat diperoleh mengenai suatu permasalahan tertentu sehingga dapat diperoleh melalui suatu permasalahan itu. Sedangkan metode penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya.¹⁶ Metode penelitian yang digunakan penulis adalah sebagai berikut :

1. Metode Pendekatan yang Digunakan

Metode pendekatan yang diterapkan penelitian ini adalah yuridis empiris. Pendekatan ini mengkaji bentuk normatif atau yuridis terhadap kepastian hak-hak karyawan/buruh tentang upah dan cara atau metode

¹⁶ Khudzaifah Dimiyati & Kelik Wardiono, 2004, *Metode Penelitian Hukum*, Surakarta: Fakultas Hukum UMS, hal.1.

pemberian upah terhadap buruh dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal pengupahan.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang merupakan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan tentang sistem pengupahan karyawan dan dampaknya bagi karyawan.

3. Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan sumber data sebagai berikut :

a. Data sekunder

Data yang diperoleh penulis dari bahan-bahan pustaka, yang terdiri dari :

- 1) Bahan Hukum Primer, meliputi :
 - a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
 - b) Undang-Undang Dasar 1945;
 - c) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 2) Bahan hukum sekunder, meliputi literatur-literatur dan hasil karya tulis ilmiah para pakar sarjana mengenai perburuhan.

b. Data Primer

1) Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Sejati Cipta Mebel di Kabupaten Sukoharjo Jawa Tengah. Adapun alasan penulis

memilih lokasi ini karena berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis terdapat data yang berkaitan dengan metode atau cara pemberian upah oleh pengusaha kepada buruh dan kesesuaiannya dengan arah kebijakan dari pemerintah

2) Subjek Penelitian

a) Direktur PT Sejati Cipta Mebel di Kabupaten Sukoharjo.

4. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data sebagaimana disebutkan diatas, maka digunakan tehnik pengumpulam data sebagai berikut :

a. Studi Kepustakaan

Dilakukan dengan caramempelajari buku-buku kepustakaan dengan tujuan untuk memperoleh data yang diperlukan, dilakukan dengan cara mencari, mencatat, menginventarisasi, menganalisis, mempelajari dan mengutip data yang diperoleh dari kedua bahan hukum tersebut diatas.

b. Studi Lapangan

Data yang diperoleh dari hasil penelitian secara langsung pada objek penelitian yang dilakukan dengan cara :

- 1) Daftar Pertanyaan yaitu pembuatan beberapa pertanyaan yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.
- 2) Wawancara yaitu tehnik pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung atau tertulis dengan responden.¹⁷ Dalam

¹⁷ Sumadi Suryabrata. *Metode Penelitian*. Andi Offset. Yogyakarta. 1992. Hal.18.

penelitian ini adalah Direktur PT Sejati Cipta Mebel di Kabupaten Sukoharjo.

c. Metode analisis data

Dalam metode analisis data yang akan digunakan, penulis menggunakan metode analisis data kualitatif yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan, literatur yang ada hubungannya dengan system pengupahan kemudian dihubungkan dengan data yang diperoleh dari lapangan yang berupa pendapat responden. Dengan demikian, akan diketahui masalah dan pemecahan masalah tersebut, serta hasil dari penelitian dan hasil akhir dari penelitian yang berupa kesimpulan.

F. JADWAL WAKTU PELAKSANAAN

Unsur Pelaksana/ waktu	Bulan I	Bulan II	Bulan III	Bulan IV	Bulan V
Penyusunan praproposal	■				
Penyusunan proposal		■			
Seminar proposal			■		
Pengumpulan data			■	■	
Analisis data				■	■
Penyusunan laporan					■

G. SISTEMATIKA SKRIPSI

Untuk lebih mempermudah dalam melakukan pembahasan, penganalisaan ,serta penjabaran isi dari penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan hukum ini sebagai berikut :

BAB I berisi tentang Pendahuluan, yang mencakup latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian yang kemudian diakhiri dengan sistematika penelitian.

BAB II berisi tentang Tinjauan Pustaka yang akan menguraikan tentang pengertian karyawan, pengertian perusahaan, pengertian upah secara umum, pengertian upah bagi perusahaan, bagi organisasi karyawan/pekerja/buruh, bagi karyawan/buruh itu sendiri, dasar pertimbangan untuk menetapkan upah, bentuk kebijakan perlindungan bagi karyawan/pekerja/buruh dalam pengupahan dan sistem pembayaran upah.

BAB III berisi hasil penelitian dan pembahasan disesuaikan dengan perumusan masalah yaitu berisi data dan analisis hasil penelitian serta pembahasan yang menguraikan tentang sistem pengupahan yang diterapkan oleh perusahaan terhadap karyawan/pekerja/buruh yang bekerja apakah sudah memiliki kesesuaian dengan arahan dan kebijakan pemerintah yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab X mengenai Pengupahan. Sehingga, selanjutnya dapat diketahui dampak dari sistem pengupahan tersebut.

BAB IV tentang Penutup, berisi kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil penelitian, saran sebagai tindak lanjut dari kesimpulan tersebut, dan daftar pustaka.