

**TINJAUAN YURIDIS RENDAHNYA UPAH BURUH/PEKERJA AMPLAS
KAYU INDUSTRI MEBEL DI KABUPATEN JEPARA**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagai persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum
Program Kekhususan Hukum Perdata



Diajukan Oleh :

Divavena Linda Nugrahani

3031700109

**PROGRAM STUDI (S.1) ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)
SEMARANG
2021**

**TINJAUAN YURIDIS RENDAHNYA UPAH BURUH/PEKERJA AMPLAS
KAYU INDUSTRI MEBEL DI KABUPATEN JEPARA**



Diajukan Oleh :

Divavena Li nda Nugrahani

30301700109

Pada tanggal, ... 1. Agustus.....2021

Telah Disetujui oleh:

Dosen Pembimbing:

Dr. Arpangi.,S.H.,M.H

NIDN : 06-1106-6805

**TINJAUAN YURIDIS RENDAHNYA UPAH BURUH/PEKERJA AMPLAS
KAYU INDUSTRI MEBEL DI KABUPATEN JEPARA**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

DIVAVENA LINDA NUGRAHANI
30301700109

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada Tanggal 9 Agustus 2021
Dan dinyatakan telah Memenuhi syarat dan lulus

Tim Penguji
Ketua,

Dr. H. Umar Ma'ruf, S.H., Sp.N., M.Hum

NIDN: 06-1702-6801

Anggota

Dr. H. Akhmad Khisni, S.H., M.H

NIDN: 06-0408-5701

Anggota

Dr. Arpangi, S.H., M.H

NIDN : 06-1106-6805

Mengetahui
Dekan Fakultas Hukum

Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E., Akt., M.Hum

NIDN : 06-0503-6205

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Divavena Linda Nugrahani

NIM : 30301700109

Dengan ini saya nyatakan Karya Tulis Ilmiah yang berjudul :

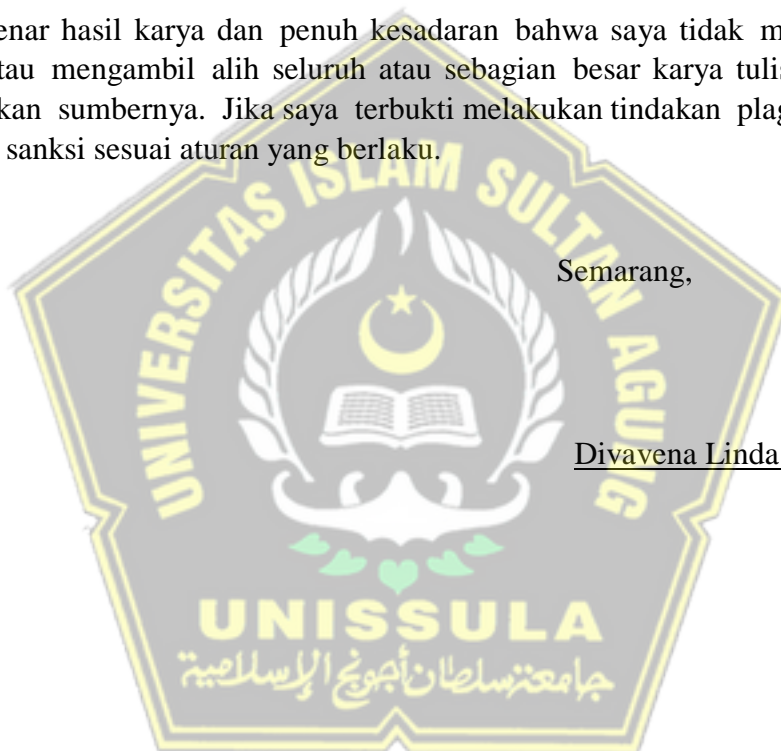
TINJAUAN YURIDIS RENDAHNYA UPAH BURUH/PEKERJA AMPLAS KAYU INDUSTRI MEBEL DI KABUPATEN JEPARA

Adalah benar hasil karya dan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai aturan yang berlaku.

Semarang,

2021

Divavena Linda Nugrahani



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan” (Al-Insyirah : 6)

*“Allah tidak akan membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya”
(Al-Baqarah : 286)*

“Dan sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum, kecuali mereka merubah keadaan mereka sendiri” (Ar-Ra'd : 11)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim, Alhamdulillah robbal'alamin. Kupanjatkan Puji Syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan Nikmat dan Karunia yang begitu luar biasa. Dzat Yang Maha pemberi jalan terbaik dalam setiap kesusahan serta memberikan yang terbaik pada orang-orang yang selalu ikhlas dan bersabar,

Proses yang sangat panjang ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua Mamaku Ida Lestari dan Papaku Indarto, Suamiku Yunanta Wisnu Eko Aryo Putro Anakku Fairel Alfatih Wisnu Putra serta Adikku M. Fauzan Rahmadani dan seluruh orang yang saya sayang. Begitu cepat wajtu mengiringinya semua tak luput doa dari mereka semua tanpa tersadarkan bahwa lembaran demi lembaran hari selalu berganti dengan rasa syukur dan berdo'a atas nikmat yang diberikan-Nya.

Tidak terasa satu Langkah telah terlalui yang pada dasarnya bukan tentang seberapa cepat proses ini akan selesai tetapi tentang seberapa besar untuk memahami. Selalu yakin bahwa tak akan ada kesulitan bagi mereka yang percaya akan kebesaran Allah SWT.

ABSTRAK

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana diatur dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat 2. Hal itu mengatur bahwa negara menjamin atas pekerjaan warga negaranya. Demikian juga tenaga kerja diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Menurut Undang-undang tersebut, hak serta kewajiban pekerja dan pemberi kerja sudah diatur dengan jelas. Masing-masing pihak harus mentaati dan melaksanakan ketentuan tersebut.

Buruh/pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) buruh memiliki arti orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan imbalan yang disebut upah pekerja.

Pemberi kerja atau majikan adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pada masyarakat di Jepara banyak pekerja yang tidak mendapatkan perlindungan tentang pengupahan, maka dari itu penulis ingin menyampaikan kepada Pemerintah Jepara agar melindungi para pekerja/buruh khususnya pada tukang amplas mebel untuk mendapatkan upah yang sesuai dengan UMK.

Kata Kunci : Perlindungan, Pekerja/Buruh Amplas dan Upah.

ABSTRACT

Every citizen has the right to work and a decent living as regulated in the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia Article 27 paragraph 2. It stipulates that the state guarantees the work of its citizens. Likewise, manpower is regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. According to the law, the rights and obligations of workers and employers are clearly regulated. Each party must comply with and implement these provisions.

A worker/worker is any person who works by receiving wages or other forms of remuneration. In the Big Indonesian Dictionary (KBBI) labor has the meaning of people who work for other people in exchange for what is called worker wages. Employer or employer is an individual, entrepreneur, legal entity or other entity that employs workers by paying wages or other forms of remuneration.

In the community in Jepara, many workers do not get protection regarding wages, therefore the author wants to convey to the Government of Jepara to protect workers / laborers, especially furniture sanders to get wages that are in accordance with the UMK.

Keywords: Protection, Sandpaper Workers/Labourers and Wages.

KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, dan segala puji bagi Allah Tuhan seru sekalian alam, yang telah mengutus Rasulnya dengan membawa petunjuk ke jalan yang lurus dan benar. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah memperjuangkan manusia dari keadaan yang gelap gulita menuju keadaan yang terang benderang.

Atas berkat rahmat, taufiq dan hidayah-Nya semata penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“TINJAUAN YURIDIS RENDAHNYA UPAH BURUH/PEKERJA AMPLAS KAYU DI INDUSTRI MEBEL DI KABUPATEN JEPARA”**. Skripsi ini disusun dalam rangka syarat untuk menyelesaikan Pendidikan jenjang program strata satu (S1) Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini sebagai buah karya manusia tentunya tidak terlepas dari kemungkinan kekhilafan, kekurangan dan ketidak sempurnaan dalam pemaparan dan penyajiannya. Atas dasar itulah maka terhadap segala kekhilafan. Kekurangan dan ketidak sempurnaan dari uraian dalam skripsi ini dapat diperbaiki lagi. Penulis dalam Menyusun skripsi ini membutuhkan banyak bantuan, dukungan, masukan dan bimbingan dari semua pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Mama Ida Lestari dan papa Indarto. Dan adikku M. Fauzan Rahmadani yang merupakan cahaya paling terang dalam hidupku, semangat yang mereka berikan selalu ada dalam setiap langkahku.
2. Suamiku tercinta Yunanta Wisnu Eko Aryo Putro dan anakku tersayang Fairel Alfatih Wisnu Putra yg telah memberikan dukungan doa serta motivasi sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik
3. Drs. H. Bedjo Santoso, M.T, Ph.D., selaku rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Prof. Dr. H. Gunarto, SH.,SE.Akt.,M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung.
5. Dr. Hj. Widayati, SH.,MH., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung.
6. Dr. Arpangi SH.,MH., Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu menyelesaikan penulisan skripsi ini
7. Dr. H. Ahmad Sulchan, SH.,MH., selaku Dosen Wali yang telah memberikan arahan selama ini
8. Ibu Dini Amalia Fitri SH.,MH., yang telah memberikan dukungan dan motivasi penuh setiap hari dan selamanya
9. Bapak dan Ibu dosen serta karyawan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
10. Untuk teman seangkatan yang selalu setia dan menjadi sahabatku di Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Diolita Aurely Prabdiyanti, Debora Sekar

Arum, Arsita Hidayatul Maulida, Eva Dwijayanti. Terimakasih telah memberikan semangat motivasi dan selalu menghiburku

11. Sahabatku tersayang Bunga Ayu Tania, terimakasih selalu ada untuk hari hariku dikala sedih maupun senang,

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari sempurna semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah turut membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, penulis meletakkan penuh harapan semoga Skripsi ini mendatangkan manfaat bagi semua pihak yang membacanya.



Semarang, Juli 2021

Penulis

Divavena Linda Nugrahani

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penulisan.....	7
D. Kegunaan Penelitian	7
E. Terminologi.....	8
F. Metode Penelitian	13
G. Sistematika Penulisan	21
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	22
A. Tinjauan Umum Mengenai Buruh/Pekerja	22
B. Upah Pekerja Buruh Amplas.....	25
C. Industri Mebel.....	29
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PERBAHASAN.....	32
A. Penyebab Upah Buruh Amplas Lebih Rendah Dibanding Dengan Upah Buruh Lainnya Diperusahaan Kerajinan Mebel di Kabupaten Jepara.....	32

1. Upah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT Bagi Buruh/Pekerja Amplas	35
2. Upah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT Bagi Buruh/Pekerja Amplas	40
B. Upaya Dari Pemerintah Kabupaten Jepara Untuk Dapat Mendorong Kenaikan Upah Tukang Amplas	45
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN LAMPIRAN	54



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kabupaten Jepara merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Tengah yang terkenal dengan banyaknya warganya yang menjadi pengusaha dan atau pengrajin mebel dan seni ukir (seni ukir patung, kaligrafi, dll) yang merupakan salah satu pilar penting dalam pembangunan daerah dibidang ekonomi. “Pembangunan ekonomi mempunyai arti pengolahan kekuatan ekonomi potensial menjadi kekuatan ekonomi riil melalui penanaman modal, penggunaan teknologi serta melalui penambahan kemampuan berorganisasi dan manajemen”¹.

Mebel Jepara sudah tidak diragukan lagi kualitasnya baik di dalam maupun di luar negeri. Selain menggunakan material bermutu tinggi seperti kayu jati, mebel Jepara juga memiliki desain yang khas. Dengan ukiran yang indah, mebel Jepara tidak hanya menjadi furnitur yang memiliki nilai guna, tetapi juga memiliki nilai seni yang tinggi. Meski begitu, pengrajin mebel Jepara tetap berinovasi menghadirkan desain terbaru agar tidak ketinggalan zaman.

Salah satu pihak yang berperan dalam pengembangan perusahaan furniture adalah buruh amplas kayu yang berperan langsung dalam *finishing* barang mebel, untuk itu perlu adanya perlindungan kerja berupa perjanjian seperti yang tertera dalam hukum perdata untuk mendapatkan bantuan dari orang lain maka dapat

¹ Drs. Soetrisno, Dalam bukunya Kapita Selekta Ekonomi Indonesia, Terbitan Ke-2, Halaman 279, Penerbit Andi Offset.

dilakukan suatu perjanjian antara orang yang membutuhkan bantuan dengan orang yang akan melakukan bantuan untuk memenuhi tujuan tersebut, dengan adanya kemungkinan orang yang melakukan bantuan tersebut mendapatkan imbalan berupa upah, sehingga timbulah hubungan kerja. Perjanjian inilah yang dinamakan dengan perjanjian kerja².

Dalam peraturan Pemerintah terbaru, Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.³ Selanjutnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.⁴

Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan Pengusaha, atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.⁵

Pasal 1320 jo Pasal 1335 sampai Pasal 1337 KUH Perdata, suatu perjanjian kerja harus berdasarkan suatu sebab yang halal. Maksud sebab

² Kerja sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 1601 KUH Perdata

³ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 1 Ayat (9) Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

⁴ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 1 Ayat (10) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

⁵ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 1 Ayat (13) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

disini adalah tujuan atau maksud yang dikehendaki dari suatu perjanjian kerja.⁶ Adapun yang dimaksud dengan halal adalah isi perjanjian kerja tersebut tidak boleh melanggar Undang-Undang, Keselamatan dan ketertiban umum.

Sesuai dengan syarat syarat di atas maka penulis menarik kesimpulan bahwa dalam suatu perjanjian harus ada penyelesaian masalah yang dimana kedua pihak harus saling sepakat dan saling menguntungkan sehingga muncul kewajiban dan hak antara pengusaha dengan buruh/pekerja yang harus di penuhi dengan demikian jika pekerja/buruh telah melaksanakan kewajiban dalam bekerja tentunya di sisi yang lain pengusaha pun mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak para buruh/pekerja yang berkaitan salah satunya dengan kesejahteraan buruh/pekerja seperti membayarkan upah pada pekerja/buruh sesuai dengan yang diperjanjikan.

Upah merupakan hal yang paling penting dalam memenuhi hak kesejahteraan buruh/pekerja, karena itu penulis berpendapat bahwa tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang akan dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika nilai upah yang ditawarkan oleh suatu perusahaan tersebut dinilai tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerjaa, maka kesejahteraan pekerja tidak tercapai.

Upah adalah pemenuhan hak pegawai berupa uang dan dalam bentuk lainnya yang dibayarkan untuk membalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk melaksanakan kewajiban bagi seorang pekerja. Pembayaran upah dapat dihitung sebagai jumlah tetap untuk setiap tugas yang terselesaikan (upah tugas atau upah borongan) atau dalam hitungan jam atau hatian (kerja upahan)

⁶ Pasal 1320 jo Pasal 1335-Pasal 1337 KUH Perdata

atau yang lebih mudah, yakni dihitung berdasarkan jumlah kerja yang terselesaikan. Upah adakah bagian pengeluaran yang terlibat dalam menjalankan sebuah usaha.

Salah satu contoh permasalahan buruh kontrak atau tidak tetap adalah tukang amplas adalah salah satu tenaga dimana mempunyai peran penting dalam penyempurnaan produk dalam industri mebel. Pekerja sektor bawah, terutama yang bekerja pada industri kecil dan menengah, belum menerima gaji sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) 2020, hal ini disebabkan memang tidak semua pemilik IKM mampu memenuhi besaran UMK tersebut. Oleh sebab itu banyak perusahaan mebel yang belum bisa memenuhi sebesar Rp.2.107.000, terutama untuk pekerja rendahan seperti tukang amplas dan pekerja serabutan⁷.

Tenaga amplas di sektor mebel Jepara banyak didominasi tenaga perempuan. Para perempuan dimasyarakat cenderung mencari pekerja ketika pendapatan suami tidak dapat mencukupi, sehingga mereka khawatir kehidupan ekonomi keluarga akan terganggu. Selain itu keterlibatan wanita dalam industri dipengaruhi oleh beberapa faktor.

1. Tekanan ekonomi, misalnya kebutuhan ekonomi yang tidak dapat tercukupi hanya oleh penghasilan suami, sehingga istri ikut membantu mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga.
2. Lingkungan keluarga yang sangat mendukung dalam bekerja, misalnya mereka terbiasa membantu orang-orang disekitarnya yang mengusahakan mebel.

⁷ <https://money.kompas.com/read/2020/11/22/090200926/daftar-lengkapprincian-umk-di-35-kabupaten-kota-se-jawa-tengah-di-2021?page=all>, diakses pada hari Kamis, 1 Juli 2021 pukul 13.00 WIB

3. Tidak ada peluang kerja lain yang sesuai dengan ketrampilannya.
4. Dalam perekrutannya tidak seperti merekrut pegawai diperusahaan besar dan perusahaan disektor lain. mereka tidak harus membuat lamaran dengan persyaratan dan prosedur tertentu, tetapi hanya dengan cara lisan, seperti tawar menawar pada saat berbelanja dipasar

Berdasarkan informasi peneliti dari sekumpulan pengusaha mebel di Kabupaten Jepara didapatkan bahwa upah yang diterima tukang ampas adalah 40.000 ribu sampai 50.000 per hari untuk 5 hari kerja tiap minggunya. Mereka juga menyetujui pembayaran upah tersebut, meskipun jauh dari UMK, mereka tidak memperdulikan itu karena mereka hanya berfikir bisa bekerja, memperoleh upah setiap minggunya, tanpa menggunakan aturan-aturan yang mereka anggap rumit.

Dengan keadaan seperti yang tersebut diatas, maka dapat dilihat bahwa tukang amplas dari dahulu sampai sekarang masih dalam keadaan dimana kesejahteraanya di bawah pekerja/buruh lainnya. Dengan upah jauh dibawah UMK dan tanpa satu upaya untuk memperbaiki mengapa hal seperti itu berlangsung terus menerus. Berikut adalah UMK Seluruh Daerah di Provinsi Jawa Tengah:

Tabel 1
Daftar UMK Daerah di Provinsi Jawa Tengah

No	Nama Daerah	UMK
1.	Kota Semarang	Rp 2.810.025,-
2.	Kabupaten Demak	Rp 2.511.526,-
3.	Kabupaten Kendal	Rp 2.335.735,-
4.	Kabupaten Semarang	Rp 2.302.797,-
5.	Kota Salatiga	Rp 2.101.457,-
6.	Kabupaten Grobogan	Rp 1.890.000,-
7.	Kabupaten Blora	Rp 1.894.000.-
8.	Kabupaten Kudus	Rp 2.290.995,-
9.	Kabupaten Jepara	Rp 2.107.000,-

No	Nama Daerah	UMK
10.	Kabupaten Pati	Rp 1.953.000,-
11.	Kabupaten Rembang	Rp 1.861.000,-
12.	Kabupaten Boyolali	Rp 2.000.000,-
13.	Kota Surakarta	Rp 2.013.810,-
14.	Kabupaten Sukoharjo	Rp 1.986.450,-
15.	Kabupaten Sragen	Rp 1.829.500,-
16.	Kabupaten Karanganyar	Rp 2.054.040,-
17.	Kabupaten Wonogiri	Rp 1.827.000,-
18.	Kabupaten Klaten	Rp 2.011.514,-
19.	Kota Magelang	Rp 1.914.000,-
20.	Kabupaten Magelang	Rp 2.075.000,-
21.	Kabupaten Purworejo	Rp 1.905.400,-
22.	Kabupaten Temanggung	Rp 1.885.000
23.	Kabupaten Wonosobo	Rp 1.920.000
24.	Kabupaten Kebumen	Rp 1.895.000
25.	Kabupaten Banyumas	Rp 1.970.000
26.	Kabupaten Cilacap	Rp 2.228.904
27.	Kabupaten Banjarnegara	Rp 1.805.000
28.	Kabupaten Purbalingga	Rp 1.988.000
29.	Kabupaten Batang	Rp 2.129.117
30.	Kota Pekalongan	Rp 2.139.754
31.	Kabupaten Pekalongan	Rp 2.084.155
32.	Kabupaten Pemalang	Rp 1.926.000
33.	Kota Tegal	Rp 1.982.750
34.	Kabupaten Tegal	Rp 1.958.000
35.	Kabupaten Brebes	Rp 1.866.722

Sumber: Surat Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Tengah tentang UMK di 35 Kabupaten/Kota di Jawa Tengah

Penulis berpendapat bahwa Pemerintah hanya melaksanakan mediasi dengan pengusaha terkait tentang masalah pengupahan tukang amplas sehingga permasalahan tentang kelayakan upah minimum yang tidak pernah terjadi kesepakatan antara pihak buruh dan pengusaha sepertinya tidak pernah selesai karena Pemerintah dalam hal ini Pemerintah Daerah Jepara belum secara tegas membuat regulasi yang dapat melindungi keberadaan tukang amplas ini

Oleh sebab itu dengan paparan tersebut diatas, maka saya ingin menggali lebih lanjut mengapa hal itu terjadi dan berkeinginan meneliti dan menulis skripsi dengan judul **“TINJAUAN YURIDIS UPAH BURUH/PEKERJA AMPLAS KAYU INDUSTRI MEBEL DI KABUPATEN JEPARA”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis sampaikan diatas, maka penulis merumuskan masalah :

1. Mengapa upah buruh amplas lebih rendah dibanding dengan upah buruh lainnya diperusahaan kerajinan mebel di Kabupaten Jepara?
2. Apa upaya dari Pemerintah Kabupaten jepara untuk dapat mendorong kenaikan upah tukang amplas tersebut?

C. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sebab-sebab mengapa upah buruh tukang amplas ini lebih rendah disbanding dengan upah buruh lainnya;
2. Untuk mengetahui sejauh manakah peran pemerintah untuk melindungi buruh tukang amplas agar mendapatkan upah sama dengan buruh lainnya.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan hukum dengan memberikan masukan dan sumbangan pemikiran

khususnya terhadap hukum perdata mengenai upah tenaga kerja dalam penelitian ini adalah buruh amplas di Kabupaten Jepara.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagi mahasiswa sebagai bahan referensi maupun bacaan terkait hukum perdata mengenai upah tenaga kerja

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis manfaat penelitian bagi penulis adalah untuk menambah pengetahuan khususnya di bidang ketenaga kerjaan tentang kesenjangan upah buruh tukang amplas dibanding buruh lainnya
- b. Bagi Masyarakat agar penelitian ini dapat dipergunakan untuk menambah wawasan tentang upah buruh amplas yang selama ini mereka tidak ketahui.
- c. Bagi pemangku kebijakan, dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam menetapkan suatu kebijakan/regulasi untuk pengupahan tukang amplas agar lebih layak.

E. Terminologi

1. Tinjauan Yuridis

Tinjauan adalah kegiatan merangkum sejumlah data besar yang masih mentah kemudian mengelompokkan atau memisahkan komponen-komponen serta bagian-bagian yang relevan untuk kemudian mengkaitkan data yang dihimpun untuk menjawab permasalahan. Tinjauan merupakan usaha untuk menggambarkan pola-pola secara konsisten dalam data sehingga hasil analisis dapat dipelajari dan diterjemahkan dan memiliki arti.⁸ Sedangkan

⁸ Surayin, 2005, Analisis Kamus Umum Bahasa Indonesia, Bandung, Yrama Widya, Hal. 10

yuridis adalah semua hal yang mempunyai arti hukum yang diakui sah oleh pemerintah. Aturan ini bersifat baku dan mengikat semua orang di wilayah dimana hukum tersebut berlaku, sehingga jika ada orang yang melanggar hukum tersebut bisa dikenai hukuman.⁹ Yuridis merupakan suatu kaidah yang dianggap hukum atau dimata hukum dibenarkan keberlakuannya, baik yang berupa peraturan-peraturan, kebiasaan, etika bahkan moral yang menjadi dasar penilaiannya. Dalam penelitian ini yang dimaksud oleh penulis sebagai tinjauan yuridis adalah kegiatan untuk mencari dan memecah komponen-komponen dari suatu permasalahan untuk dikaji lebih dalam serta kemudian menghubungkannya dengan hukum, kaidah hukum serta norma hukum yang berlaku sebagai pemecahan permasalahannya.¹⁰ Tujuan kegiatan tinjauan yuridis yaitu untuk membentuk pola pikir dalam pemecahan suatu permasalahan yang sesuai dengan hukum khususnya mengenai masalah upah buruh amplas yang rendah.

2. Pengupahan

Dalam Nomor 36 Tahun 2021 Pasal 1 ayat (1) Tentang Pengupahan disebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan diberikan 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

⁹ <http://www.pengertianartidefinisi.com/2015/10/pengertian-hukum-yuridis/>, diakses pada hari Jumat, 9 Juli 2021 pukul 12.01 WIB

¹⁰ Bahder Johan Nasution, 2008, Metode Penelitian Ilmu Hukum, Bandung, Mandar Maju, Hal. 83-88

pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pasal 1 ayat 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 pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Meskipun tidak semua perusahaan bisa menerapkan dari sisi pemberian upah pada pekerjaannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan terutama perusahaan-perusahaan kecil jadi di dalam hal ini pemerintah seharusnya bisa lebih baik lagi agar pekerja/buruh bisa menerima upah yang lebih baik lagi.

Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.¹¹

Dari penjelasan di atas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampaui rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Inilah yang lazim disebut upah minimum bisa berwujud upah minimum Provinsi, Kabupaten/Kota, Satau sektoral.

¹¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 66 Ayat (2)

Sesuai dengan namanya upah minimum berfungsi sebagai jaring pengaman (*safety net*) agar jangan sampai upah yang diterima oleh pekerja dibawah standar sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarganya yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Pasal 88 Ayat (2) yang berbunyi “Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.

3. Tenaga kerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tenaga kerja adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Sedangkan menurut DR Payaman Siamanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.” Secara praksis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur 19 tahun.¹²

¹² Siamanjuntak, Payaman J., 1939 Pengantar ekonomi sumber daya manusia Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditentukan.

4. Pekerja/buruh

Buruh/pekerja, adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹³ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) buruh memiliki arti orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah pekerja.¹⁴

Dalam teori Karl Marx tentang nilai lebih disebutkan bahwa kelompok yang memiliki dan menikmati nilai lebih disebut sebagai majikan dan kelompok yang terlibat dalam proses penciptaan nilai lebih itu disebut buruh.

Dapat kita simpulkan buruh adalah tenaga kerja yang telah bekerja pada orang lain dan telah memiliki gaji.

5. Industri Mebel

Menurut Parlin Sitorus, pengarang buku Teori Lokasi Industri menyebutkan bahwa industri dapat dibagi dalam dua pengertian, yaitu pengertian luas dan pengertian sempit, industri dalam arti luas adalah suatu himpunan perusahaan yang memproduksi barang-barang yang bersifat substitansi dekat yang memiliki elastisitas permintaan yang relative positif tinggi, sedangkan dalam arti sempit industri adalah sebagai suatu

¹³ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 1 Ayat (10) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

¹⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

himpunan perusahaan yang memproduksi barang dan jasa yang bersifat homogen.¹⁵

Dengan mengacu Kamus Bahasa Indonesia, mebel dengan pengertian perabot berasal dari bahasa jawa yaitu perkakas, sedangkan dalam bahasa Inggris *furniture* adalah mebel yang mempunyai pengertian pelengkap seperti meja, kursi, almari.

Pengertian mebel secara umum adalah benda pakai yang dapat dipindahkan, berguna bagi kegiatan hidup manusia, mulai dari duduk, tidur, bekerja, makan, bermain, dan sebagainya, yang memberi kenyamanan dan keindahan¹⁶.

Penulis berpendapat bahwa industri mebel adalah perusahaan yang memproduksi barang dan jasa yang bersifat homogen yang berupa pengertian perabot berasal dari kayu yang di gunakan untuk kehidupan sehari hari

F. Metode Penelitian

Penelitian atau *research* pada dasarnya merupakan sarana fundamental untuk memahami kesulitan dan berupaya menemukan pemecahan masalah secara ilmiah. Kesulitan yang dihadapi dalam memahami dan memecahkan masalah dapat ditinjau dari dua sebab, pertama peneliti kurang memahami bagaimana cara memecahkan masalah yang sedang dihadapi, kedua peneliti kekurangan fakta dan bahan yang berhubungan dengan masalah yang sedang dikaji. Untuk melaksanakan penelitian yang baik, dalam memahami dan memecahkan masalah,

¹⁵ Parlin Sitorus, Teori Lokasi Industri, (Jakarta: Universitas Trisakti press, 1996), Hal.4

¹⁶ Baryl. 1997. Mebel Dan Furniture. Jogjakarta: Media Presindo Hal 26

disamping memerlukan fasilitas material dan fisik guna menunjang kelancaran penelitian, juga diperlukan sikap mental dan kemampuan psikis tertentu, antara lain kemampuan berfikir logis, obyektif, serta dapat bertindak secara praktis.

Dalam rangka penulisan skripsi ini, maka metode penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pendekatan Penelitian

- a. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian *yuridis empiris*. Secara garis besar penelitian yuridis empiris ini disebut dengan penelitian lapangan yang mengkaji ketentuan hukum yang ada di dalam masyarakat. Penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normative secara *in action* pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.¹⁷
- b. Pendekatan yuridis empiris merupakan pendekatan yang digunakan untuk melihat keseluruhan aspek-aspek hukum dalam interaksi sosial didalam masyarakat, dan berfungsi sebagai penunjang untuk mengidentifikasi dan mengklarifikasi temuan bahan non hukum bagi keperluan penelitian atau penulisan hukum.¹⁸

Penulis akan melaksanakan penelitian dengan menggunakan pendekatan *yuridis empiris* mengambil data lapangan dengan mengacu pada peraturan perundangan dan atau daerah Spesifikasi Penelitian Penelitian

¹⁷ Abdulkadir Muhammad, 2004, Hukum dan Penelitian Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung

¹⁸ Zainuddin, 2006, Sosiologi Hukum Jakarta Sinar Grafika Hal. 66.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang saya gunakan untuk penyusunan skripsi ini adalah jenis penelitian yang bersifat deskriptif, karena dalam penelitian ini bermaksud untuk mendiskripsikan atau menggambarkan dan memaparkan mengenai penerapan asas kebebasan berkontrak dan perjanjian kerja untuk para pekerja/buruh amblas. Penelitian deskriptif yakni penelitian yang tata kerjanya memberikan data seteliti mungkin tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan aktivitas manusia, sifat-sifat, karya manusia, dan gejala-gejala lainnya.

3. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Penulis menggunakan data primer yang berupa keterangan-keterangan yang diperoleh secara langsung narasumber terkait yaitu tukang amblas di lapangan dan pihak-pihak yang bersangkutan (Perusahaan dan Dinas terkait).

b. Sumber Data Sekunder

Penelitian ini menggunakan jenis data yang berasal dari sumber data sekunder yaitu berasal dari bahan-bahan pustaka dan sample dokumen-

dokumen tertulis yang berupa perjanjian kerja antara pekerja/buruh (tukang amplas) dengan perusahaan mebel di Jepara

Penulis juga menggunakan sumber data dari buku peraturan Perundangan, Peraturan Daerah, literatur, jurnal, dan sumber dari internet (berita *online*, *blog*, dll).

4. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

a. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2006:158) adalah metode dokumentasi peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan notulen rapat catatan harian dan sebagainya¹⁹. Menurut Riyanto (2012:103) metode dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada²⁰.

b. Observasi

Menurut Widoyoko (2014:46) observasi merupakan “pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian”²¹. Menurut Sugiyono (2014:145) “observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang

¹⁹ http://etheses.uin-malang.ac.id/1620/7/10520052_Bab_3.pdf diakses pada hari Rabu, 28 Juli 2021 pada pukul 21.22 WIB

²⁰ <https://docplayer.info/59272413-Bab-iii-metode-penelitian-a-jenis-dan-desain-penelitian-1-jenis-penelitian-peneliti-menggunakan-jenis-penelitian-kualitatif.html> diakses pada hari Rabu, 28 Juli 2021 pada pukul 21.30 WIB

²¹ <https://raharja.ac.id/2020/11/10/observasi/> diakses pada hari Rabu, 28 Juli 2021 pada pukul 21.35 WIB

tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis”²². Menurut Riyanto (2010:96) “observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung”²³.

Jenis-jenis observasi menurut Riyanto (2010:98-100) :

1. Observasi partisipan adalah observasi dimana orang yang melakukan pengamatan berperan serta ikut ambil bagian dalam kehidupan orang yang diobservasi.
2. Observasi non Partisipan, Observasi dikatakan non partisipan apabila observer tidak ikut ambil bagian kehidupan observee.
3. Observasi sistematis (*structured observation*) apabila pengamat menggunakan pedoman sebagai instrument pengamatan.
4. Observasi non sistematis 24 Observasi yang dilakukan oleh pengamat dengan tidak menggunakan instrument pengamatan.
5. Observasi eksperimental Pengamatan dilakukan dengan cara observe dimasukkan ke dalam suatu kondisi atau situasi tertentu²⁴.

Jenis observasi yang akan diterapkan oleh penulis yaitu Observasi non Partisipan dan Observasi sistematis (*structured observation*) sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan.

c. Wawancara.

²² <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/1650> diakses pada hari Rabu, 28 Juli 2021 pada pukul 21.44 WIB

²³ <https://raharja.ac.id/2020/11/10/observasi/> diakses pada hari Rabu, 28 Juli 2021 pada pukul 21.45 WIB

²⁴ <http://eprints.ums.ac.id/50490/6/BAB%20III.pdf> diakses pada hari Rabu, 28 Juli 2021 pukul 21.47 WIB

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) arti dari wawancara adalah tanya jawab dengan seseorang (pejabat dan sebagainya) yang diperlukan untuk dimintai keterangan atau pendapatnya mengenai suatu hal, untuk dimuat dalam surat kabar, disiarkan melalui radio, atau ditayangkan pada layar televisi

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interview*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Lexy J. Meleong, 2010: 186). Ciri utama wawancara adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi dan sumber informasi. Dalam wawancara sudah disiapkan berbagai macam pertanyaan pertanyaan tetapi muncul berbagai pertanyaan lain saat meneliti.

Jadi wawancara adalah interaksi komunikasi atau percakapan antara dua orang atau lebih yang dilakukan oleh pewawancara dan pakar atau narasumber. Penulis akan mengumpulkan data primer yang dilakukan melalui wawancara langsung dengan narasumber yang telah di tentukan untuk mendapatkan data-data yang diperlukan.

5. Lokasi dan Subyek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DiskopUKMnakertrans) dan mengabil data lapangan di perusahaan mebel terkait karena ada data-data pendukung mengenai masalah yang penulis angkat sebagai judul skripsi.

6. Analisis Data Penelitian

Penulis akan menggunakan model analisis interaktif menurut ahli Miles dan Herberman melalui empat tahap, yakni pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan:

a. Pengumpulan data (*data collection*)

Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dicatat dalam catatan lapangan yang terdiri dari dua aspek, yaitu deskripsi dan refleksi. Catatan deskripsi merupakan data alami yang berisi tentang apa yang dilihat, didengar, dirasakan dan dialami sendiri oleh penelitian tanpa adanya pendapat dan penafsiran dari peneliti tentang fenomena yang dijumpai. Sedangkan catatan refleksi adalah catatan yang memuat kesan, komentar tafsiran peneliti tentang temuan yang dijumpai dan merupakan bahan rencana pengumpulan data untuk tahap berikutnya. Untuk mendapatkan catatan ini peneliti melakukan wawancara dengan beberapa informan.

b. Reduksi data (*data reduction*)

Reduksi data merupakan proses seleksi, penyederhanaan, dan abstraksi. Cara mereduksi data adalah dengan melakukan seleksi, membuat ringkasan atau uraian singkat, menggolong-golongkan ke polapola dengan membuat transkrip, penelitian untuk mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuat bagian yang tidak penting dan mengatur agar dapat ditarik kesimpulan.

Data yang berasal dari hasil wawancara dengan subyek penelitian dan dokumentasi yang didapat akan diseleksi oleh peneliti. Kumpulan data akan dipilih dan dikategorikan sebagai data yang relevan dan data yang mentah. Data yang mentah dipilih kembali dan data yang relevan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian akan disiapkan untuk proses penyajian data.

c. Penyajian Data (*data display*)

Penyajian data yaitu sekumpulan informasi tersusun sehingga memberikan kemungkinan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Agar sajian data tidak menyimpang dari pokok permasalahan maka sajian data dapat diwujudkan dalam bentuk matrik, grafis, jaringan atau bagan sebagai wadah panduan informasi tentang apa yang terjadi. Data disajikan sesuai dengan apa yang diteliti.

d. Penarikan kesimpulan (*conclusion*)

Penarikan kesimpulan adalah usaha untuk mencari atau memahami makna, keteraturan pola-pola penjelasan, alur sebab akibat atau proporsi. Kesimpulan yang ditarik segera diverifikasi dengan cara melihat dan mempertanyakan kembali sambil melihat catatan lapangan agar memperoleh pemahaman yang lebih tepat. Selain itu juga dapat dilakukan dengan mendiskusikan. Hal tersebut dilakukan agar data yang diperoleh dan penafsiran terhadap data tersebut memiliki validitas.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memperjelas penulisan skripsi ini, maka kerangka pembuatan sistematika penulisan skripsi tersebut diatas dibagi menjadi empat bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang perumusan masalah, tujuan penulisan, kegunaan penelitian, terminologi penelitian, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan mengenai tinjauan umum Mengenai Rendahnya Upah Buruh/Pekerja Amplas Kayu Industri Mebel di Kabupaten Jepara.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang analisis pokok permasalahan yang akan dibahas berdasarkan penelitian yaitu faktor-faktor yang melatar belakangi Mengenai Rendahnya Upah Buruh/Pekerja Amplas Kayu Industri Mebel di Kabupaten Jepara.

BAB IV : PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran mengenai penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Mengenai Buruh/Pekerja

Istilah pekerja muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau jaman penjajahan Belanda. Dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja “kasar” seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang mengerjakan pekerjaan “halus” seperti pegawai administrasi disebut dengan *white collar* (berkerah putih). Biasanya orang – orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di kantor dan juga orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya. Pemerintah Hindia belanda membedakan antara *blue collar* dan *white collar* ini semata-mata untuk memecah belah golongan Bumiputra dimana oleh pemerintah Belanda *white collar* dan *blue collar* memiliki kedudukan dan status yang berbeda²⁵

Pengertian buruh menurut Heppy Indah Alamsari adalah mereka yang berkerja pada usaha perorangan dan di berikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.²⁶ Pengertian pekerja/buruh menurut Eeng Ahman dan Epi Indriani

²⁵ Heppy Indah Alamsari. 2010. Tinjauan Tentang Status Pekerja Kontrak Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar. Karya ilmiah skripsi

²⁶ SugiArto, Pengertian Buruh(Online), (<http://www.artikata.com/arti-322757-buruh.html>), Senin, 23 Mei 2021.

pekerja/buruh adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika ada permintaan kerja.

Pengertian pekerja/buruh menurut Payaman Siamanjuntak dapat ditemukan dalam bukunya yang berjudul “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia”. Didalam buku itu dikatakan bahwa pekerja/buruh adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian pekerja dan bukan pekerja menurut beliau hanya dibedakan oleh batas umur.²⁷

Bertolak dari kedua pengertian ahli di atas pekerja/buruh di atas maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya, pekerja maupun buruh, itu sama, tetapi untuk buruh itu memiliki arti tersendiri, yaitu "buruh" berkonotasi sebagai pekerja rendahan, kasar dan sebagainya, sedangkan pekerja adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak melakukan kerja, akan tetapi pada intinya sebenarnya mempunyai arti satu yaitu pekerja.

Berikut ini uraian yang dapat dikemukakan mengenai jenis pekerja/buruh:

1. Tenaga Kerja Terdidik / Tenaga Ahli / Tenaga Mahir Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang mendapatkan suatu keahlian atau kemahiran pada suatu bidang karena sekolah atau pendidikan formal dan non formal. Contohnya

²⁷ Sendjun H Manululang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia (Jakarta: PT Rineka Citra, 1998), halaman 3

seperti sarjana ekonomi, insinyur, sarjana muda, doktor, master, dan lain sebagainya.

2. Tenaga kerja Terlatih Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu yang didapat melalui pengalaman kerja. Keahlian terlatih ini tidak memerlukan pendidikan karena yang dibutuhkan adalah latihan dan melakukannya berulang-ulang sampai bisa dan menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya adalah sopir, pelayan toko, tukang masak, montir, pelukis, dan lain-lain.
3. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh tenaga kerja model ini seperti kuli, buruh angkut, buruh pabrik, pembantu, tukang becak.²⁸

Bertolak dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa macam-macam pekerja/buruh adalah orang yang tidak semuanya harus menempuh sekolah karena ada pekerja yang hanya mempunyai keahlian dalam bidang tertentu dan tidak memerlukan pendidikan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan peneliti bahwa buruh amplas masuk kedalam tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih karena bekerja berdasarkan tenaga dan ketelitian yang dipelajari secara otodidak Ketika bekerja. Buruh amplas biasanya bekerja berdasarkan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau pemilik pengrajin mebel.

²⁸ Godam64, Macam-Macam Jenis Tenaga Kerja (Online), Sabtu, 2 Juni 2021 (<http://www.organisasi.org/1970/01/macam-jenis-tenaga-kerja-berdasarkan-keahlian> kemampuan terdidik-terlatih-tidak-terdidik-dan-tidak-terlatih.html).

B. Upah Pekerja Buruh Amplas

Upah merupakan hal yang paling penting dalam memenuhi hak kesejahteraan buruh/pekerja, karena itu penulis berpendapat bahwa tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang akan dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika nilai upah yang ditawarkan oleh suatu perusahaan tersebut dinilai tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja, maka kesejahteraan pekerja tidak tercapai.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Pasal 1 ayat (1) tentang pengupahan disebutkan 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, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

penggolongan upah terbagi menjadi 3 (tiga)²⁹ yaitu :

1. Upah sistem waktu dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.
2. Upah sistem hasil (*Output*) dalam sistem hasil, besarnya upah diterapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter,

²⁹ Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956. Hlm 554

dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

3. Upah 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.

Menurut faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya upah³⁰, antara lain sebagai berikut:

- a. Tingkat gaji yang lazim

Tingkat upah dan gaji bisa sangat tergantung pada ketersediaan (*Supply*) tenaga kerja di pasar tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja. Untuk tenaga-tenaga kerja yang langka, tingkat upah dan gajinya dapat jauh melebihi tingkat gaji bila dilihat dari kaca mata evaluasi jabatan.

- b. Serikat buruh serikat

Buruh bisa menjadi kekuatan yang sangat besar dalam suatu perusahaan, yang dapat memaksa perusahaan untuk memberikan upah atau gaji yang lebih besar bila dibandingkan dengan hasil evaluasi jabatan.

- c. Pemerintah

³⁰ Hasibuan, Malayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara hal 127

Sebagaimana kita ketahui merupakan lembaga yang berkepentingan dengan kesejahteraan pekerja sebagai warga Negara, dan juga terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

d. Kebijakan dan Strategi

Penggajian kebijakan penggajian yang dipakai perusahaan, seperti mengusahakan gaji di atas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan, bisa menaikkan gaji di atas rata-rata harga pasar.

e. Faktor Internasional

Ketika perusahaan berkembang di segala penjuru dunia, tantangan yang muncul dalam penggajian adalah penyesuaian dengan situasi di Negara yang bersangkutan, sehingga dapat terjadi jabatan yang sama di negara yang berbeda akan terdapat perbedaan tingkat gaji.

f. Nilai yang sebanding dan Pembayaran yang sama

Ada kalanya satu pekerjaan yang berbeda, tetapi memiliki poin atau derajat yang sama mempunyai tingkat gaji yang berbeda. Misalnya, nilai poin untuk pekerjaan juru rawat yang biasanya didominasi wanita dan ahli listrik yang di dominasi laki-laki tingkat gajinya berbeda di mana ahli listrik mendapatkan gaji yang lebih besar.

g. Biaya dan Produktivitas

Tenaga kerja merupakan salah satu komponen biaya yang sangat berpengaruh terhadap harga pokok barang. Tingginya harga pokok dapat menurunkan penjualan dan keuntungan perusahaan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Pasal 1 ayat (1) dijelaskan bahwa upah pekerja/buruh ditentukan oleh pemerintah pusat akan tetapi perusahaan dapat memberikan upah sesuai kemampuan keuangan masing-masing yang disepakati dengan pekerja/buruh.

Dalam Peraturan Pemerintah terbaru, Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.³¹ Selanjutnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Pasal 5 berisi sebagai berikut:

(1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat

(1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:

- a. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- b. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau

³¹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 1 Ayat (9) Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

- c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
- Pekerjaan yang sekali selesai; atau
 - Pekerjaan yang sementara sifatnya.

Nabi Shallallahu‘alaihi Wa Sallam juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi Shallallahu‘alaihi Wa Sallam bersabda,

عَرَفَهُ يَجِفُّ أَنْ قَبْلَ أَجْرِهِ الْأَجِيرَ أَعْطُوا

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”

(HR. Ibnu Majah, shahih).

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.³²

C. Industri Mebel

Menurut Parlin Sitorus, pengarang buku teori lokasi industri menyebutkan bahwa industri dapat dibagi dalam dua pengertian, yaitu pengertian luas dan pengertian sempit, industri dalam arti luas adalah suatu himpunan perusahaan yang memproduksi barang-barang yang bersifat substitansi dekat yang memiliki elastisitas permintaan yang relatif positif tinggi, sedangkan dalam arti sempit

³² <https://makassar.tribunnews.com/2015/06/28/bayarlah-gaji-orang-sebelum-keringatnya-kering-ini-ayatnya>.

industri adalah sebagai suatu himpunan perusahaan yang memproduksi barang dan jasa yang bersifat homogen.³³

Mebel atau furnitur dapat didefinisikan yaitu perlengkapan rumah yang mencakup semua barang seperti kursi, meja, dan lemari. Mebel berasal dari kata *movable*, yang artinya bisa bergerak.³⁴ Pada zaman dahulu meja kursi dan lemari relatif mudah digerakkan dari batu besar, tembok, dan atap. Sedangkan kata furnitur berasal dari bahasa Prancis *fourniture* (1520-30 Masehi). *Fourniture* mempunyai asal kata *fournir* yang artinya *furnish* atau perabot rumah atau ruangan. Walaupun mebel dan furniture punya arti yang beda, tetapi yang ditunjuk sama yaitu meja, kursi, lemari, dan seterusnya.³⁵

Dengan mengacu Kamus Bahasa Indonesia, mebel dengan pengertian perabot berasal dari bahasa jawa yaitu perkakas, sedangkan dalam bahasa Inggris furnitur adalah mebel yang mempunyai pengertian pelengkap seperti meja, kursi, almari.

Pengertian mebel secara umum adalah benda pakai yang dapat dipindahkan, berguna bagi kegiatan hidup manusia, mulai dari duduk, tidur, bekerja, makan, bermain, dan sebagainya, yang memberi kenyamanan dan keindahan (Baryl, 1977: 26).

Industri mebel adalah perusahaan yang memproduksi barang dan jasa yang bersifat homogen yang berupa pengertian perabot berasal dari kayu yang di gunakan untuk kehidupan sehari hari.

³³ Parlin Sitorus, teori lokasi industry, (Jakarta: Universitas Trisakti press, 1996), Hal.4

³⁴ <https://kbbi.web.id/mebel> Jumat, 9 Juli 2021

³⁵ <http://mustikajatijaya.com/pengertian-mebel-atau-furniture> Jumat, 9 Juli 2021

Dalam pengembangan industri di Indonesia, industri furnitur dan kerajinan merupakan salah satu industri prioritas yang didukung oleh sumber bahan baku berupa kayu, rotan maupun bambu dan melimpahnya ketersediaan tenaga kerja. Apalagi dengan didukungnya industri furnitur Indonesia dalam hal ekspor ke negara lain, membuat industri furnitur merupakan salah satu industri yang berpotensi dan diutamakan dalam ekspor yang dilakukan Indonesia³⁶.

Usaha industri adalah salah satu bentuk pekerjaan yang sangat dihormati dalam Islam. Namun dalam berindustri, seorang muslim harus menepati aturan-aturan Islam, agar tidak menyimpang dari tujuan Islam. Lima prinsip seorang muslim dalam aktifitas ekonominya, yaitu: tauhid uluhiyyah, tauhid rububiyah, istikhlaf, tazkiyatu l nafs dan al-falah.³⁷

Islam, menurut para ulama, mental setiap agar Muslim selalu berpandangan bahwa kehidupan hari esok harus lebih baik daripada hari ini. Sebagaimana firman Allah dalam At- Taubah [9]: 105 (Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang beriman akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan), dan bahkan mendorong umat Islam untuk menjadi subjek perubahan.³⁸

³⁶ <http://www.kemendag.go.id/id/economic-profile/10-main-and-potential-commodities>, Jumat, 9 Juli 2021

³⁷ Imam Kamaluddin , Perindustrian Dalam Pandangan Islam , Jurnal , Volume 7 Nomor 2, Sya'ban 1434/2013

³⁸ Sayyid Quthb , Tafsir Fi Zhilalil Qur'an di bawah naungan Al-Qur'an jilid 6, (Jakarta : Gema Insani Press, 2003), Hal. 25

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyebab Upah Buruh Amplas Lebih Rendah Dibanding Dengan Upah Buruh Lainnya Diperusahaan Kerajinan Mebel di Kabupaten Jepara

Indonesia mempunyai gaya mebel yang unik dengan aneka ragam hias ukir yang beragam. Ornamen yang beraneka Pusat mebel ukir di Indonesia adalah Jepara Pada tahun 2004, Kabupaten Jepara memiliki 3.539 unit produksi usaha mebel yang terdaftar di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Penanaman Modal. Usaha skala kecil yang belum terdaftar diperkirakan 15.000 unit usaha. Keseluruhannya menyerap kira-kira 85.000 tenaga kerja.³⁹

Dalam pengembangan industri di Indonesia, industri furnitur dan kerajinan merupakan salah satu industri prioritas yang didukung oleh sumber bahan baku berupa kayu, rotan maupun bambu dan melimpahnya ketersediaan tenaga kerja. Apalagi dengan didukungnya industri furnitur Indonesia dalam hal ekspor ke negara lain, membuat industri furnitur merupakan salah satu industri yang berpotensi dan diutamakan dalam ekspor yang dilakukan Indonesia.⁴⁰

³⁹ <http://www.kemenperin.go.id/artikel/15000/Kawasan-Industri-Pacu-Pengembangan-Industri-Furnitur-Jepara>, Jumat, 9 juli 2021

⁴⁰ <http://www.kemendag.go.id/id/economic-profile/10-main-and-potential-commodities>, Jumat, 9 Juli 2021

Perkembangan industri mebel tidak terlepas dari peran buruh/pekerja yang menjadi salah satu item dalam pelaksanaan kegiatan usaha di industri mebel yang bertugas menghaluskan barang mebel agar memiliki nilai ekonomis yang tinggi.

Pekerja adalah bagian dari bangsa Indonesia, sehingga berhak untuk dilindungi dan mendapatkan perlindungan yang layak. Dasar perlindungan hukum terhadap hak pekerja bersumber pada Pasal 7 ayat (2) UUD 1945, yaitu tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pekerja/buruh merupakan tulang punggung dari sebuah perusahaan, tanpa adanya pekerja tidak mungkin suatu perusahaan itu bisa berjalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.⁴¹

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam Hukum Ketenagakerjaan. Beberapa Pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya, Pasal 86 menjelaskan setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan. Pasal 99 ayat (1) yang tidak kalah penting dengan pasal-pasal yang lain menjelaskan bahwa setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Keselamatan kerja pada dasarnya bersumber pada 2 (dua) hal yang penting, yaitu keamanan dan ketertiban kerja. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan

⁴¹ Zainal Asikin, 2004, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal.96

fisik dan teknis serta sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, regulasi ini secara adaptif akan mampu menjawab tantangan dan dinamika ketenagakerjaan, utamanya terhadap isu-isu strategis mengenai hubungan kerja yang meliputi pengaturan pelaksanaan PKWT dan perlindungan pekerja/buruh didalamnya, termasuk pekerja/buruh PKWT yang dipekerjakan dalam kegiatan alih daya, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja/buruh, utamanya pada sektor-sektor usaha dan jenis pekerjaan tertentu yang menekankan pada aspek keselamatan dan kesehatan kerja serta pengaturan mengenai mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja, termasuk bagaimana memastikan adanya pemenuhan hak bagi pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. Termasuk didalamnya berisi tentang upah buruh/pekerja mebel dimana peneliti meneliti mengenai mengapa upah buruh/pekerja amplas di Kabupaten Jepara rendah.

Penulis menggunakan analisis Miles dan Herberman melalui dengan empat tahap, yakni pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan dengan mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 1 ayat (10) dan (11):

(10) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk

mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

- (11) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.

Isi yang terdapat dalam pasal-pasal diatas terdapat ketentuan pengupahan bagi buruh/pekerja yang menyangkut dengan permasalahan yang penulis teliti yaitu analisis rendahnya upah buruh amplas kayu.

1. Upah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT Bagi Buruh/Pekerja Amplas

PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Dalam Pasal 59 (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- e. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap

Dalam Industri mebel buruh ampas di berikan upah borongan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dalam hal ini pekerjaan dengan sistem borongan adalah jenis pekerjaan yang dihitung keseluruhannya, maksudnya pekerjaan itu tidak dihitung secara satu persatu, akan tetapi dihitung menurut hasil dari waktu yang telah disepakati. Pekerja dengan sistem borongan akan dibayarkan upahnya pada saat akhir setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya.

Menurut pemilik salah satu perusahaan mebel di Kabupaten Jepara mengatakan bahwa “tukang amplas borongan biasanya mempunyai keahlian khusus. jadi hasil pendapatannya bisa 2 kali lipat amplas biasa akan tetapi hanya melaksanakan pekerjaan ketika ada pembuatan mebel/furnitur pesanan khusus”.⁴² Hal ini sesuai dengan peraturan Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 1 ayat (10) yang berisi mengenai PKWT pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Hal ini pula di ungkapkan oleh pemilik industri mebel di Jepara yang mengungkapkan bahwa tenaga buruh/pekerja borongan di gaji sesuai dengan waktu pekerjaan yang telah di sepakati antara buruh amplas Borongan dengan pemilik perusahaan, upah Borongan dalam sekali pengerjaan setiap kali pengerjaan yang dipatok minimal dalam waktu 15 hari adalah Rp. 1.500.000,- bisa lebih tergantung dalam sulitnya pengerjaan suatu barang furnitur/mebel dari suatu orderan baik dalam maupun luar negeri.⁴³

⁴² Hasil wawancara secara video call dengan Pak Edy Pemilik Mebel Sakamulya pada tanggal 15 Juni 2020

⁴³ Hasil wawancara secara *video call* Trisiyawati Pemilik perusahaan Mebel Karomah Jati pada tanggal 18 Juni 2020

Dari 7 Perusahaan mebel yang penulis wawancara 4 dari Narasumber memilih menggunakan pekerja/buruh amplas dengan upah borongan, karena berbagai faktor selain efektivitas dan efisiensi kerja yaitu lebih mudah dan dihitung lebih terjangkau ketimbang amplas harian yang di bayarkan tiap minggu atau tiap bulanan yang dimana harus memberikan rutin tiap bulanya di tambah upah tambahan jika ada pekerjaan di luar jam kerja yaitu upah lembur. Lilis pemilik salah satu perusahaan mebel berpendapat terbalik bahwa terkadang perusahaan mebel jika menggunakan tenaga amplas borongan mengeluarkan *cost*/pengeluaran yang lebih tinggi karena dalam sekali pengerjaan jika selesai sebelum waktunya tetap membayar upah sesuai waktunya.⁴⁴

Tabel 2
Pilihan Sistem Upah Perusahaan

No	Jenis Upah	Jumlah Perusahaan
1.	Borongan	3
2.	Harian	1
3.	Mingguan	2
4.	Bulanan	1
Jumlah		7

Sumber: Wawancara penulis dengan 7 narasumber

Mayoritas buruh/pekerja amplas borongan hanya akan dapat penghasilan di bawah Upah Minimum Kabupaten karena belum tentu dalam satu bulan akan mendapat borongan lebih dua kali atau lebih, dan dalam rutinitas setiap bulanya belum pasti panggilan pekerjaan terus menerus.

Seperti yang di ungkapkan oleh salah satu buruh amplas yang memiliki keahlian dalam amplas ukir relief mengatakan “kami tenaga amplas borongan

⁴⁴ Hasil wawancara secara *video call* dengan Ibu Lilis pemilik Mebel di Tahunan Jepara pada tanggal 18 Juni 2020

dalam sebulan dalam sebulan jarang dapat pekerjaan lebih dari 2 pekerjaan/kontrak jika dapat memilih kami ingin bekerja tetap dapat gaji harian atau bulanan karena kadang sebulan juga tidak ada penghasilan⁴⁵.menambah keterangan Najib mengemukakan pendapat bahwa jam kerja untuk tenaga amplas borongan memiliki jam kerja yang tidak menentu sesuai yang penting adalah mencapai hasil maksimal sesuai waktu yang telah di sepakati oleh tenaga amplas borongan dengan perusahaan.

Dari 10 orang buruh amplas borongan yang dapat kami temui baik secara langsung maupun telepon via *video call*, mengataka bahwa upah tenaga amplas borongan masih relatif kecil di banding dengan harian walaupun jika di hitung harian maka lebih besar akan tetapi pekerjaan tidak selalu ada tiap bulannya.

Dari hasil penelitian penulis didapatkan upah buruh/pekerja amplas borongan relatif berbeda di hitung pengerjaan dalam satu bulan dan tingkat kesulitan yang sama penulis memperoleh hasil upah buruh/pekerja amplas borongan kisaran dari Rp. 1.250.000,- s.d Rp. 2.000.000,- didapatkan dari narasumber yang berbeda. Untuk kenaikan upah buruh/pekerja amplas menurut salah seorang buruh/pekerja amplas mebel memberikan penjelasan bahwa kenaikan dari upah sesuai dengan pekerjaan dan kerepakatan dari perjanjian dengan perusahaan mebel jadi bisa naik atau malah turun setiap sekali pekerjaan.⁴⁶

Demikian pula dengan Heru yang biasa bekerja dengan Aan mengungkapkan sering kali malah turun di bandingkan dengan naik karena

⁴⁵ Hasil wawancara secara langsung Najib Seorang Buruh Amplas Kayu di Perusahaan Sakamulya pada tanggal 18 Juni 2020

⁴⁶ Hasil wawancara secara *video call* dengan Aan seorang Buruh Amplas dari Perusahaan Karomah Jati pada tanggal 18 Juni 2020

pekerjaan semakin sedikit dan waktunya semakin pendek seiringan dengan laju angka perkembangan perusahaan mebel.

Dalam Hukum Islam terus yang hidup dan harus terus bergerak dalam perkembangannya terus menerus sejalan dengan hal itu, ekspolarasi permasalahan umat juga semakin banyak. Berbagai kejadian dan peristiwa yang terjadi di masyarakat terus berkembang dan tidak ada habisnya, terutama dalam bidang pemberian upah atau pengupahan

Dalam Hadist memberikan pengetahuan bahwa Rasulullah telah memberikan tanahnya di Khaibar agar untuk ditanami oleh penduduk di sana dengan perjanjian bahwa hasilnya dibagi dua. Dengan syarat, modalnya dari mereka (penduduk Khaibar). Ini mengisyaratkan adanya cara penggajian dengan sistem bagi hasil .

بِشَطْرِ خَيْبَرَ أَهْلَ عَامَلٍ وَسَلَّمَ عَلَيْهِ اللَّهُ صَلَّى اللَّهُ رَسُولَ أَنْ) :-عَنْهُمَا اللَّهُ رَضِيَ- عُمَرَ ابْنِ عَنْ
عَلَيْهِ مُتَّفَقٌ (زَّرَعَ أَوْ ثَمَرَ مِنْ مِّنْهَا يَخْرُجُ مَا

Dari Ibnu Umar Radliyallaahu ‘anhu bahwa Rasulullah Shallallaahu ‘alaihi wa Sallam pernah mempekerjakan penduduk Khaibar dengan memperoleh setengah dari hasilnya berupa buah-buahan dan tanaman. (Muttafaq Alaihi).

Dalam Islam pemberian upah harus diperhatikan secara detail agar terjadi keseimbangan hak antara keduanya untuk mencapai keadilan bagi para pekerja karena dapat mewujudkan keseimbangan antara keduanya dan juga dalam pemberian upah harus memperhatikan rukun dan syarat yang telah ditentukan oleh Hukum Islam. Pemberian gaji dengan sistem borongan yang diberikan ini sudah memenuhi aturan-aturan yang ada dalam Hukum Islam.

Dari data dan hasil wawancara penulis berpendapat bahwa buruh/pekerja amplas borongan dengan sistem borongan akan dibayarkan upahnya pada saat akhir setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Mereka tidak memiliki upah secara tetap yang dimana upah di berikan sesuai kemampuan ken kebutuhan perusahaan yang kadang turun, mayoritas upah yang di dapat kurang dari Upah Minimum Kabupaten.

Hal ini tidak sebanding dengan tenaga baorongan dari sektor lain seperti tenaga borongan tukang bangunan yang biasa di hitung oleh pemborong proyek bangunan harian bisa mencapai Rp.150.000,- yang jika di hitung lebih banyak dari tenaga pekerja borongan amplas.

2. Upah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT Bagi Buruh/Pekerja Amplas

PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 1 Ayat (11) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja berisi mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/nuruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Dalam hal ini buruh amplas harian/bulanan adalah buruh yang menggunakan PKWTT karena tidak bersifat khusus dalam hal waktu penyelesaian dalam industri mebel di Kabupaten Jepara.

Ketentuan pembayaran upah selalu ada ketika ada perjanjian kontrak bekerja. Karena salah satu faktor yang membuat buruh semangat dalam bekerja yaitu ketentuan upah itu sendiri. Mereka akan tahu dan berfikir apakah sepadan pekerjaannya dengan upah yang diberikan oleh majikan. Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan menegaskan Pasal 21 ayat (1) s.d (3) berisikan tentang:

- (1) Pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.
- (2) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh secara perorangan.
- (3) Struktur dan skala Upah yang diberitahukan sekurang-kurangnya struktur dan skala Upah pada golongan jabatan sesuai dengan jabatan Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Upah merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Berbagai pihak yang terkait melihat upah dari sisi masing-masing yang berbeda. pekerja/buruh melihat upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya. Secara psikologis upah juga dapat menciptakan kepuasan bagi pekerja/buruh, di pihak lain, pengusaha melihat upah sebagai salah satu biaya produksi.

Upah adalah pengertian sehari-hari diartikan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga kerja profesional seperti pegawai, pemerintah, dosen, guru, manajer, dan akuntan. Pembayaran itu biasanya sebulan sekali. Upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja yang kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah seperti, pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu, dan buruh kasar.⁴⁷

Dalam hal ini buruh/pekerja amplas lepas mendapat dengan kriteria Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 17 .

Pasal 17 dalam hal upah ditetapkan secara harian, perhitungan upah sehari sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau
- b. Bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu)

Penetapan upah sebulan berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan untuk pemenuhan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan, ditetapkan berdasarkan upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir yang diterima oleh pekerja/buruh.

Untuk buruh/pekerja amplas harian pemilik perusahaan industri mebel di Jepara membagi klasifikasi dalam wawancara upah sebagai berikut:⁴⁸

⁴⁷ Sadono Sukirno, , 2005, Makro Ekonomi, Edisi Ketiga, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, hlm. 350

⁴⁸ Hasil wawancara secara *video call* dengan Trisiyawati Pemilik perusahaan Mebel Karomah Jati pada tanggal 18 Juni 2020

- Tenaga amplas serabutan gaji pertama masuk mulai tahun 2018 sebesar 42,5 ribu setiap 6 bulan sekali ada kenaikan sekitar 1,5 ribu sampai 2 ribu
- Untuk kategori tenaga amplas finishing masuk pertama tahun 2018 sebesar 50 ribu setiap 6 bulan sekali ada kenaikan 1,5 ribu sampai 2 ribu
- Untuk gaji setiap gudang beda-beda tergantung pimpinannya

Menurut pengusaha mebel lainnya membagi klasifikasi upah buruh/pekerja amplas sebagai berikut:⁴⁹

- Baru sekitar 40 ribu didasarkan masa kerja dan keahliannya
- Berbeda untuk perempuan 50 ribu untuk laki-laki 60 ribu
- Pada saat harga bahan pokok dan transportasi naik maka akan dinaikan juga gaji buruh/pekerja amplas naiknya dikit sedikit 2500 per naik

Sugiarto menambahkan bahwa buruh/pekerja amplas baik borongan maupun harian/bulanan sangat penting karena menentukan kualitas dan kehalusan mebel itu sendiri. Sebagaimana kita tahu daya saing industri furnitur dan kerajinan Indonesia di pasar global terletak pada sumber bahan baku alami yang melimpah dan berkelanjutan serta didukung oleh keragaman corak dan desain yang berciri khas lokal serta ditunjang oleh SDM yang cukup kompeten dalam pembuatan mebel yang di dalamnya salah satu unsur terpentingnya adalah tukang amplas.

Menurut bahasa Ijarah berarti upah atau ganti atau imbalan. Karena itu lafad Ijarah mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan, atau upah karena melakukan suatu aktivitas.⁵⁰ Kata Ijarah berasal dari kata ajr yang berarti imbalan.

⁴⁹ Hasil wawancara secara *video call* dengan Pak Edy Pemilik Mebel Sakamulya pada tanggal 15 Juni 2020

⁵⁰ Helmi Karim, 2005, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Nusa Jaya, Hal. 29.

Dalam syariat, penyewaan (Ijarah) adalah akad atas manfaat dengan imbalan. Manfaat terdiri dari beberapa bentuk, pertama manfaat benda, kedua manfaat pekerjaan dan ketiga manfaat orang yang mengerahkan tenaganya. Pemilik manfaat yang menyewakan dinamakan dengan Mu'ajir, pihak lain yang mengeluarkan imbalan dinamakan dengan Musta'jir. Sesuatu yang manfaatnya diakadkan dinamakan Ma'jur, dan imbalan yang dikeluarkan sebagai kompensasi manfaat dinamakan Ajr atau Ujrah.⁵¹ Upah dalam Islam masuk juga dalam bab Ijarah sebagaimana perjanjian kerja, menurut bahasa Ijarah berarti "upah" atau "ganti" atau imbalan, karena itu lafadz Ijarah mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan atau upah karena melakukan sesuatu aktifitas.⁵²

Dari hasil wawancara dengan para narasumber dan Peraturan Perundang-Undangan yang mengatur mengenai pengupahan dapat diketahui bahwa buruh amplas harian jika dihitung secara bulanan mayoritas memiliki upah lebih rendah di banding UMR tiap daerahnya. Yang tidak sesuai dalam hadits pun mengungkapkan bahwa upah buruh/pekerja harus sesuai dengan kebutuhan dan hasil keringat kerjanya.

⁵¹ Sayyid Sabiq 2006, Fiqh al-Sunnah, Penerjemah Nor Hasanudin, Jakarta : Pena Pundi Aksara CetI, Hal. 149

⁵² Helmi Karim, 2005, Fiqh Muamalah, Jakarta: Nusa Jaya, Hal. 29.

B. Upaya Dari Pemerintah Kabupaten Jepara Untuk Dapat Mendorong Kenaikan Upah Tukang Amplas

Pemerintah melihat upah, di satu pihak untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, meningkatkan produktivitas pekerja/buruh, dan meningkatkan daya beli masyarakat, di pihak lain pemerintah juga menghargai ketentuan kearifan lokal dibidang informal untuk keadilan bagi pengusaha dan buruh agar terciptanya keseimbangan antara kedua belah pihak. Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan suatu ciri khas suatu hubungan kerja dan juga tujuan utama dari seorang pekerja untuk melakukan pekerjaan pada orang lain dan badan hukum ataupun perusahaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 176 ayat (1) “Bahwa pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan. Tujuannya antara lain mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan perburuhan pada khususnya. Pengawas Ketenagakerjaan memiliki peranan yang sangat strategis dan menentukan sekaligus menjadi ujung tombak dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan diperusahaan.”

Dalam Undang Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 88C Pemerintah daerah memiliki kewajiban sebagai berikut:

- (1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi
- (2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/ kota dengan syarat tertentu.

(3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.

Kabupaten Jepara Melalui Dinas Koperasi, Usaha Kecil & Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISKOPUKMNAKERTRANS) memiliki fungsi salah satunya mengenai tenaga kerja yaitu “melakukan perencanaan dan pembinaan umum dan teknis dibidang penempatan tenaga kerja, mendata kebutuhan dan kesempatan kerja, pengembangan pelatihan dan fasilitasi peningkatan pasar kerja dan produktivitas tenaga kerja dan pengelola, melayani dan memfasilitasi kegiatan transmigrasi. Memberikan pembimbingan dan perlindungan terkait masalah buruh amplas mulai pelatihan hingga penyaluran tenaga kerja.

Seperti yang di ungkapkan Kepala Dinas yang mengatakan “bahwa kami sudah menyesuaikan dengan peraturan perundangan yang baru yaitu Undang-Undang tentang Cipta Kerja dengan mengajukan kenaikan kenaikan upah minimum kepada Pemerintah Provinsi, akan tetapi kami tidak bisa memaksa kepada perusahaan untuk mengikuti pengupahan sesuai peraturan yang ada karena kemampuan setiap perusahaan berbeda beda”⁵³

Hal ini selaras dengan yang dengan pendapat dari salah seorang pengusaha mebel ketika ditanya mengenai pengupahan mengikuti peraturan upah minimum beliau berkata “ Jika kami mengikuti upah minimum Kabupaten dalam pembayaran upah buruh/pekerja terus terang itu akan membuat biaya produksi kami berkembang dan mempengaruhi persaingan harga di internasional maupun nasional sehingga kami memberlakukan upah sesuai kemampuan kami jika tidak berkenan

⁵³ Hasil wawancara secara Telepon Bapak Eriza Rudi Yulianto, S.Sos Kepala Dinas Ketenagakerjaan pada tanggal 20 Juni 2020

buruh/pekerja amplas kami bolehkan utnutk mengundurkan diri dan tetap kami berikan pesangon”.⁵⁴

Dari hasil wawancara penulis menarik kerangka berfikir bahwa Pemerintah Daerah masih belum bisa mengatasi masalah rendahnya upah buruh yang ada di Kabupaten Jepara karena terbatas jika memaksakan para pengusaha makan akan banyak pengangguran yang di sebabkan ongkos produksi yang tinggi, seperti yang di ungkapkan oleh Sugiarto sebagai pemilik salah datu perusahaan mebel di Kabupaten Jepara.



⁵⁴ Hasil wawancara secara *video call* dengan Pak Edy Pemilik Mebel Sakamulya pada tanggal 15 Juni 2020.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Upah buruh amplas lebih rendah di bandingkan dengan upah buruh lainnya di perusahaan kerajinan mebel di Kabupaten Jepara disebabkan sesuai dari data dan hasil telaah penulis berpendapat bahwa buruh/pekerja di bagi menjadi menjadi dua yaitu borongan dan Harian/Bulan yang memiliki masalah dalam pengupahan masing masing.
 - a. Buruh/pekerja dengan sistem borongan akan dibayarkan upahnya pada saat akhir setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Mereka tidak memiliki upah secara tetap yang dimana upah di berikan sesuai kemampuan kebutuhan perusahaan yang kadang turun, mayoritas upah yang di dapat kurang dari Upah Minimum Kabupaten. Hal ini tidak sebanding dengan tenaga borongan dari sektor lain seperti tenaga borongan tukang bangunan yang biasa di itung oleh pemborong proyek bangunan harian bisa mencapai Rp.150.000,- yang jika di hitung lebih banyak dari tenaga pekerja borongan amplas. Sehingga menyebabkan anak muda sekarang lebih banyak beralih ke buruh pabrik kayang upahnya sesuai Upah Minimum Kerja.
 - b. Buruh/pekerja dengan sistem harian pada umumnya merupakan buruh yang memiliki kesempatan sebagai buruh tetap akan tetapi dalam pembayar tiap bulanya mayoritas tidak melebihi UMK Rp.2.107.000, yang disebabkan Kemampuan tiap perusahaan yang berbeda dalam membayar upah buruh

amplas di seuaikan dengan banyaknya proyek atau pesanan yang masuk kedalam perusahaan tersebut.

Penulis menyimpulkan bahwa baik itu Buruh amplas borongan maupun buruh amplas harian/bulanan mayoritas masih di bawah UMK yang telah ditetapkan dengan berbagai alasan sehingga banyak pekerja buruh amplas yang usianya masih muda lebih memilih masuk kedalam pabrik pabrik yang bayaran harus sesuai dengan UMK.

2. Upaya dari Pemerintah Kabupaten Jepara untuk dapat mendorong kenaikan upah tukang amplas menurut telaahan dari penulis masih belum bisa mengatasi masalah rendahnya upah buruh yang ada di Kabupaten Jepara karena terhalang jika memaksakan para pengusaha makan akan banyak pengangguran yang di sebabkan ongkos produksi yang tinggi, seperti yang di ungkapkan oleh beberapa pemilik perusahaan mebel di Kabupaten Jepara mengungkapkan bahwa perusahaan akan mengurangi jemplah kariawan jika biaya produksinya tinggi sedangkan permintaan akan barang dari tahun ke tahun menurun.

Selain itu Pemerintah belum bisa menaikkan kembali marwah perusahaan mebel Jepara yang telah turun dari tahun ketahun yang di sebabkan oleh berbagai faktor, hal ini pula yang menyebabkan upah rendah yang di dapat oleh buruh amplas di perusahaan mebel besar dan/atau kecil.

B. Saran

1. Kepada perusahaan hendaklah memperhatikan lagi hak-hak buruh/pekerjanya dan sistem upah tersebut harus tetap sesuai dengan prinsip keadilan dan kewajaran, untuk itu diharapkan hendaknya pihak pengusaha menerapkan standar upah bagi para pekerjanya agar prinsip-prinsip tersebut dapat terlaksana dengan baik serta memberikan manfaat antara kedua belah pihak. Sehingga buruh amplas mebel melakukan pekerjaan dengan baik dan tidak menyalahgunakan kepercayaan pihak pengusaha, bekerja dengan ikhlas, niatkan mencari nafkah untuk keluarga dan membantu pihak pengusaha dalam menyelesaikan semua tugas-tugas yang berkaitan dengan *finishing furniture* agar barang menjadi berkualitas dan bernilai tinggi.
2. Khususnya untuk pemerintah harusnya tidak hanya mengawasi akan tetapi juga melaksanakan fungsi dalam pembinaan langsung dan memberikan terobosan agar buruh/pekerja amplas mendapat upah yang pantas dan minimal sesuai Upah Minimal Kabupaten.

Penulis memberikan saran kepada perusahaan yang tidak sesuai dengan Penetapan Upah Minimum yang berlaku sampai saat ini dapat dikenai sanksi yang tegas, tapi hal itu tidak akan dapat dilaksanakan secara optimal jika belum ada aturan yang tegas .

Oleh karena itu agar penerapan sanksi hukum dapat dilaksanakan secara optimal penetapan Upah Minimum perlu dituangkan dalam Peraturan Daerah (PERDA). Dengan penetapan Upah Minimum melalui PERDA

Kabupaten Jepara maka wakil rakyat di DPRD akan ikut terlibat dalam rangka memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh (masyarakat).

Selain itu penulis memberikan saran tambahan tidak menghiraukan kepentingan dan hak perusahaan perusahaan yang ada di Kabupaten Jepara yang memiliki keluhan tentang pengembangan mebel yang sedang merosot. Pemerintah seharusnya memberikan bantuan bantuan mengenai bagaimana perusahaan mebel di Jepara tetap berjaya dan masalah upah buruh amplas bisa di tangani.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, .
- Amirudin, H. Zainal Azikin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Bahder Johan Nasution, 2008, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung, Mandar Maju,
- Baryl. 1997. *Mebel Dan Furniture*. Jogjakarta: Media Presindo
- Drs. Soetrisno, Dalam bukunya *Kapita Selekta Ekonomi Indonesia*, Terbitan Ke-2, Halaman 279, Penernit Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Lalu Husni, 2015, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cet. Ke 13, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta .
- Moleong, Lexy J. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Citra, 1998.
- Simanjuntak, Payaman J., 1939 *Pengantar ekonomi sumber daya manusia* Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1985.
- Sondang P.Siagian, *manajemen strategik*, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2000
- Soedarji, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Supranto. J, 2003, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Jakarta: PT Rineka Cipta,
- Surayin, 2005, *Analisis Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Bandung, Yrama Widya, Hal. 10
- Udiana, I Made. 2011. *Rekontruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*, Udayana University Press, Denpasar,

Vredenberg. Jacob, 1981, *Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia, Cetakan IV

Zainudin Ali, 2014, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika.

B. Jurnal

Grace, Vina, *Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit*, artikel: *Jurnal Hukum Perlindungan*, 21 Mei 2016.

Jeihan Iftahlana Putri, Muhammad Mujiya Ulkhaq, *Identifikasi Bahaya Dan Risikopada Area Produksi Cv Mebel Internasional, Semarang Dengan Metode Job Safety Analysis*

C. Peraturan

Kitap Undang Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 1 Ayat (10) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Pasal 1 ayat (1) Tentang Pengupahan tentang Perlindungan Upah.

D. Internet

<https://money.kompas.com/read/2020/11/22/090200926/daftar-lengkap-rincian-umk-di-35-kabupaten-kota-se-jawa-tengah-di-2021?page=all>

<http://www.pengertianartidefinisi.com/2015/10/pengertian-hukum-yuridis/>, diakses pada tgl 09 Juli 2021, pukul 14:00 WIB

LAMPIRAN LAMPIRAN

