

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap pekerja tentu membutuhkan upah dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh sebab itu, diperlukan perlindungan terhadap pekerja khususnya mengenai upah agar pekerja tidak dirugikan oleh perusahaan dalam pembayaran upah. Sudah sewajarnya jika pekerja tidak dibayarkan upahnya maka pekerja tersebut tidak akan menjalankan pekerjaannya. Karena setiap manusia itu lahir merdeka dan ditakdirkan hidup merdeka yang harus mendapat jaminan dan perlindungan hukum dari negara, terutama hak untuk hidup, bebas dari perbudakan dan perhambaan, hak untuk bekerja, hak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, hak untuk bergabung kedalam serikat-serikat buruh dan hak atas standar hidup yang pantas.

Pengupahan merupakan sisi yang paling rawan didalam hubungan industrial. Disatu sisi upah adalah merupakan hak bagi pekerja/buruh sebagai imbalan jasa yang diberikan, dilain pihak pengusaha melihat upah adalah biaya. dalam rangka memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh atas jumlah penghasilan yang diperolehnya, maka ditetapkan upah minimum oleh pemerintah.

Dalam upaya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, agar upah mereka tidak rendah maka pemerintah ikut campur tangan dalam persoalan pengupahan melauai penetapan upah minimum. Tujuan penetapan kebijakan upah minimum yang dilakukan oleh pemerintah adalah untuk mencegah Tindakan

sewenang-wenang dari pengusaha dalam memberikan upah kepada pekerja/buruh.

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang ditetapkan setiap tahun sebagai jaring pengaman disuatu wilayah. Upah minimum menjadi batas bawah nilai upah karena aturan melarang pengusaha membayar upah pekerjanya lebih rendah dari upah minimum. Upah minimum dapat ditetapkan diprovinsi atau sering kita dengar dengan sebutan upah minimum provinsi atau ditetapkan dikabupaten/kota disebut dengan upah minimum kabupaten/kota.

Menurut Payaman Simanjuntak upah minimum dapat dilihat dari dua sisi: pertama, sebagai alat perlindungan bagi para pekerja agar nilai upah yang diterima tidak merosot karena para pekerja memerlukan tingkat pendapatan tertentu untuk dapat memenuhi kebutuhannya dan keluarganya. Kedua, sebagai alat perlindungan bagi pengusaha dalam arti pengusaha dapat berhasil apabila didukung oleh pekerja yang produktif, salah satu yang mempengaruhi produktivitas pekerja adalah adanya jaminan terpenuhinya kebutuhan pekerja. Dari pendapat tersebut tersirat harapan adanya dukungan dari semua pihak, pekerja dan pengusaha agar ketentuan upah minimum dapat dilaksanakan sebaik-baiknya.¹

Untuk itu sangat diperlukan adanya penetapan upah minimum sebagai upaya melindungi para pekerja/buruh sehingga upah yang diterimanya dapat menjamin kesejahteraan bagi dirinya maupun keluarganya dan para kerja tidak

¹ Payaman J. Simanjuntak, 1993, *Masalah Hubungan Industrial Pancasila*, Yayasan Tripartit Nasional, Jakarta, hal 9

perlakukan semena-mena oleh pengusaha yang mempunyai kewenangan dan kekuasaan dibalik kelemahan-kelemahan yang dimiliki oleh para pekerja/buruh.

Dalam upaya melindungi kebutuhan hidup layak pekerja/buruh pemerintah menerbitkan peraturan pemerintah nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan yang merupakan turunan dari undang-undang no 11 tahun 2020 cipta kerja. Pasal 25 peraturan pemerintah no 36 tahun 2021 menyebut: upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan, atau dengan kata lain berdasarkan kebutuhan hidup layak.

Namun Pengaturan Upah Minimum masih menjadi polemik di beberapa daerah salah satunya di Jawa Barat. Polemik ini tak serta merta asal dipermasalahkan, melainkan pihak buruh merasa dirugikan dengan keputusan Pemerintah daerah yang tidak menaikkan UMP/UMK di tahun 2022.

Di Jawa Barat pihak buruh/pekerja kecewa dengan keputusan Gubernur Ridwan Kamil menetapkan besaran upah minimum kota (UMK) berdasarkan PP 36 Tahun 2021. Untuk diketahui, Gubernur Ridwan Kamil menetapkan besaran nilai UMK di Provinsi Jawa Barat melalui Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/ Kep.732-Kesra/ 2021 Tanggal 30 November 2021 tentang UMK di Daerah Provinsi Jawa Barat 2022. Pihak buruh/ pekerja menyayangkan sikap gubernur yang menetapkan kenaikan UMK dengan formulasi PP 36 Tahun 2021. Padahal rekomendasi dari beberapa bupati dan wali kota terdapat kenaikan upah diluar formulasi PP 36 tahun 2021 ini. Akibatnya, sebanyak 20 kabupaten di Jawa Barat tidak ada kenaikan UMK 2022.

Selain itu, Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) menolak Surat Keputusan yang dikeluarkan Gubernur Jawa Barat Ridwan Kamil, terkait upah minimum kabupaten dan kota (UMK) bagi pekerja dengan masa kerja di atas 1 tahun.

“KSPI mengecam keras dan menolak dengan ditandatanganinya surat keputusan upah bagi pekerja yang bermasa kerja 1 Tahun. Mengapa demikian harus ditolak? karena Gubernur Jawa Barat telah melanggar hukum,” kata Presiden KSPI Said Iqbal, dalam Konferensi Pers KSPI: Menyikapi UMK Jawa Barat Tahun 2022 Bagi Pekerja di Atas 1 Tahun.

Said Iqbal menjelaskan, surat keputusan yang dikeluarkan oleh Ridwan Kamil bukan solusi yang tepat melainkan melanggar hukum penetapan upah di Indonesia. Dimana, wewenang penetapan UMK bagi pekerja yang masa kerja di atas 1 tahun diatur berdasarkan perundingan antara Serikat Pekerja di tingkat perusahaan dengan manajemen perusahaan. “Untuk buruh dengan masa kerja di atas 1 tahun ya bukan upah minimum namanya upah kenaikan berkala tahunan. Siapa yang putuskan? yaitu perundingan antara Serikat Pekerja di tingkat perusahaan dengan manajemen perusahaan. Bukan gubernur,” jelas Said.²

Berdasarkan uraian diatas, mengingat pentingnya upah minimum bagi para pekerja/buruh sebagai perlindungan kesejahteraan bagi buruh. Maka penulis tertarik untuk menulis mengenai **“Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Ketentuan**

² Santia, T., 2022. *Daftar Daerah dengan UMP 2022 Bermasalah*. [online] liputan6.com. Diambil dari: <<https://www.liputan6.com/bisnis/read/4851554/daftar-daerah-dengan-ump-2022-bermasalah>> (Diakses 4 Juli 2022).

Upah Minimum Sebagai Suatu Upaya Perlindungan Kesejahteraan Bagi Buruh menurut undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini akan dirumuskan beberapa permasalahan

- a. Bagaimana pengaturan hukum tentang pengupahan upah minimum yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja/buruh dalam undang undang cipta kerja?
- b. Upaya apa yang harus dilakukan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. untuk mengetahui bagaimana pengaturan hukum tentang pengupahan yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja upah minimum dalam undang-undang cipta kerja
- b. untuk upaya apa yang harus dilakukan dalam meberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh

D. Manfaat penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis mengharapkan adanya manfaat yang dapat dipergunakan untuk bidang penelitian tersebut ada pun manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber informasi yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu hukum perdata khususnya mengenai pengaturan pengupahan upah minimum menurut undang-undang cipta kerja

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu para peneliti dan pembaca lainnya dalam melakukan penelitian sejenis sebagai acuan dasar yang memiliki keterkaitan judul yang serupa, dan dapat dijadikan pedoman bagi para penegak hukum bagaimana pengaturan pengupahan upah minimum dalam undang- undang cipta kerja dan bagaiman hambatan dan upaya yang harus dilakukan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh

c. Manfaat Bagi Peneliti

1. Hasil penelitian ini bermanfaat bagi penulis sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana hukum Universitas HKBP Nommensen Medan
2. Hasil penelitian ini dapat memberi manfaat dalam mengembangkan wawasan penulis khususnya berkaitan dengan bagaimana pengaturan pengupahan upah minimum dalam undang- undang cipta kerja dan

bagaiman hambatan dan upaya yang harus dilakukan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan umum tentang ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan dahulu dikenal dengan istilah hukum perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur di dalam undang-undang nomor 14 tahun 1969 tentang pokok-pokok ketentuan tenaga kerja. tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. keberadaan undang-undang nomor 25 tahun 1997 ternyata menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana jamsostek. Keberadaan undang-undang nomor 25 tahun 1997 mengalami penangguhan dan telah diubah dalam undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan³. Dan sekarang yang sedang berlaku undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja.

Dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja menyatakan bahwa “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama,

³ Wijayanti, Asri. *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Vol. 1. Sinar Grafika, 2009.

sesudah masa kerja”⁴. Dengan demikian dapat dirumuskan Pengertian hukum ketenagakerjaan adalah segala peraturan hukum yang mengatur tentang tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja. Pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuhan yang selama kita kenal ruang lingkungannya hanya berkenaan dengan hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan dalam hubungan kerja saja.⁵

Lalu Husni merumuskan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah semua pengaturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja⁶

Dari beberapa uraian diatas dapat dipahami bahwa hukum ketenagakerjaan adalah aturan yang tertulis dan tidak tertulis sebagai kaidah-kaidah yang mengatur tentang tenaga kerja secara luas yaitu tenaga kerja baik sebelum bekerja, sedang bekerja dan berakhirnya masa kerjanya dalam hubungan kerja.

2. Pihak-pihak dalam ketenagakerjaan

a. Pihak Pekerja/Buruh

1) Pengertian Pekerja/Buruh

Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksud sebagai buruh ialah pekerja kasar contohnya kuli, tukang, maupun mandor yang melakukan suatu pekerjaan kasar, orang yang bekerja tersebut disebut sebagai “*blue*

⁴ https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf

⁵ Lalu Husni. *Pengantar hukum ketenagakerjaan*, Ed. Revisi Cet. 14. Jakarta Rajawali pers, 2016

⁶ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Raja Grafindo: 2010), hlm. 63

collar". Kemudian setelah Indonesia merdeka tidak ada lagi peristilahan mengenai buruh halus maupun buruh kasar, tetapi semua orang yang bekerja di sektor swasta baik pada orang maupun badan hukum semuanya disebut sebagai buruh⁷.

Dalam pasal 1 angka 4 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja menyatakan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainya⁸. Pengertian ini maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan maupun, badan hukum, dan persekutuan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. Penegasan imbalan dalam bentuk apa pun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada juga buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang⁹.

Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan jaminan sosial tenaga kerja berdasarkan undang-undang nomor 3 tahun 1992, Pengertian pekerja diperluas yakni termasuk¹⁰:

a) Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah atau tidak.

⁷ Ekrut.com. 2022. *Buruh Adalah: Sejarah, Klasifikasi, dan 4 Jenis Penghasilannya*. [online] Available at: <<https://www.ekrut.com/media/buruh-adalah>> [Accessed 9 August 2022].

⁸ Lalu Husni. *Pengantar hukum ketenagakerjaan*, Ed. Revisi Cet. 14. Jakarta Rajawali pers, 2016. Hlm 46

⁹ Lalu Husni. *hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Ed. Ravisi. 7. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada, 2007. Hlm 35

¹⁰ Lalu husni: *pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. ed. Revisi 7. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007. Hlm 35

- b) Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.
- c) Narapidan yang dipekerjakan diperusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dipahami Pengertian istilah buruh telah diganti dengan istilah pekerja yaitu orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk yang lain.

2) Hak dan kewajiban pekerja/buruh

Hak-hak tenaga kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu sebagai berikut¹¹:

- a) Hak atas kesempatan dan perlakuan yang sama

Sesuai dengan Pasal 5 yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan Pasal 6 yaitu Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

- b) Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja

Pada Pasal 11 tertulis bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

- c) Hak atas penempatan tenaga kerja

¹¹ <https://ngertihukum.id/mengenal-hak-dan-kewajiban-pekerja/29/09/2021>

Pada Pasal 31 tertulis bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

d) Hak untuk melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja meliputi:

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu diatur pada PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

e) Hak untuk istirahat dan cuti

Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:

- (1) istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan

(2)istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan waktu istirahat pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu diatur lebih lanjut pada PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Cuti yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu:

- (1)Cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- (2)Cuti sakit, cuti dapat diberikan apabila pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
- (3)Cuti haid, Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (4)Cuti bersalin, Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (5)Cuti keguguran, Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

(6) Cuti alasan penting, Pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja dengan alasan sebagai berikut: Pekerja/buruh menikah, Menikahkan anaknya, Mengkhitan anaknya, Membaptiskan anaknya, Isteri melahirkan atau keguguran kandungan, Suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.

f) Hak untuk melaksanakan ibadah

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/ buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya

g) Hak atas kesehatan dan keselamatan kerja

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- (1) keselamatan dan kesehatan kerja;
- (2) moral dan kesusilaan; dan
- (3) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agamanya

h) Hak atas upah yang layak

Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya, oleh karena itu Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan yang berdasarkan pada PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

i) Hak atas kesejahteraan

Sesuai dengan Pasal 99 yaitu setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Oleh karena itu merujuk pada undang-undang nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pada Pasal 15 tertulis bahwa Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti. Selain itu untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan serta membentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan.

j) Hak kebebasan berserikat

Sesuai dengan Pasal 104 yaitu setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

k) Hak untuk melakukan mogok kerja

Hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yaitu melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

1) Hak atas pesangon bila di PHK

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Untuk mendapatkan hak-hak pekerja, tentu saja seorang pekerja harus memenuhi kewajiban seorang pekerja terlebih dahulu, Kewajiban bagi pekerja/buruh diatur pada KUHPerdata¹², yaitu:

- 1) Buruh wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan. (Pasal 1603)
- 2) Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang lain menggantikannya. (Pasal 1603a)
- 3) Buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau reglemen, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan. (Pasal 1603b)
- 4) Pada umumnya buruh wajib melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang buruh yang baik. (Pasal 1603d)

¹² <https://bukausaha.ngertihukum.id/mengenal-hak-dan-kewajiban-pekerja/>

b. Pihak Pengusaha/Majikan

1. Pengertian pengusaha/majikan

Pengusaha dalam UU Ketenagakerjaan *jo* UU Cipta Kerja terdiri atas tiga pengertian yaitu ¹³:

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di wilayah Indonesia.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya pengusaha merupakan orang perseorangan, persekutuan, maupun badan hukum baik yang menjalankan usahanya sebagai milik pribadi maupun sebagai milik orang lain, dan dapat pula disebut sebagai pemberi kerja yang memberikan pekerjaan kepada pekerja/buruh untuk menjalankan kegiatan atau proses usahanya agar memperoleh keuntungan.

2. Hak dan kewajiban pengusaha/majikan

Hak pengusaha/Majikan menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang telah diubah dengan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu sebagai berikut¹⁴:

¹³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Op.cit.*, Pasal 1 butir (3)

a) Hak Untuk Ditaati

Seorang pekerja wajib mentaati instruksi yang diberikan oleh atasan atau pengusaha yang telah mengangkatnya sebagai pegawai. Seorang pegawai yang telah diangkat sebagai pekerja wajib konsekwen pada aturan dan tata tertib yang dibuat oleh perusahaan. Selama instruksi yang diberikan oleh atasannya tidak melanggar hukum.

Seorang pekerja juga tidak diwajibkan untuk melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan job description yang diberikan. Apabila hal ini menyebabkannya dipecat dari tempatnya bekerja, ia dapat menuntut atasannya karena telah memecatnya tanpa alasan yang benar. Maka dari itu, untuk menghindari hal seperti ini terjadi, pengusaha selain berhak dipatuhi juga wajib membuat job description yang jelas dan dilarang mempekerjakan karyawannya diluar itu. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah komunikasi yang intens agar tidak terjadi kesalahan semacam ini.

b) Hak atas kerahasiaan

Seorang pengusaha berhal menjaga kerahasiaan perusahaan agar tetap memiliki keunggulan persaingan dibandingkan kompetitornya. Seorang pegawai yang membocorkan rahasia perusahaan dapat dijatuhi hukuman karena telah merugikan perusahaan. Hal ini biasanya

¹⁴ <https://smesta.kemenkopukm.go.id/pengusaha-dan-pekerja-wajib-memahami-uu-ketenagakerjaan>

dilakukan dengan menjual rahasia perusahaan kepada perusahaan pesaing.

Seorang pegawai yang sudah tidak lagi bekerja ditempat kerjanya yang lama juga tidak boleh membocorkan data atau rahasia apapun kepada siapapun. Hal ini untuk menjaga nama baik dan juga daya kompetisi dari perusahaan lamanya.

c) Hak atas loyalitas pegawai

Seorang pengusaha berhak mendapatkan loyalitas dari pekerjanya. Hal ini dikarenakan seorang pekerja yang khianat atau tidak amanah pada tempatnya bekerja dapat merugikan siapa saja yang ada dalam lingkungan kerjanya. Mulai dari konsumen, pekerja lain, hingga pengusaha itu sendiri. Jangan sampai seorang pekerja hanya loyal karena mengutamakan gaji tinggi saja tanpa mengedepankan etika dan moralitas.

d) Hak Untuk Membuat Tata Tertib

Sebuah perusahaan memiliki hak untuk membuat tata tertib yang wajib ditaati oleh karyawan yang bekerja didalamnya. Dalam tata tertib ini nantinya akan berisi seperangkat aturan yang berisi ketentuan, hak, kewajiban, dan syarat yang wajib diikuti oleh setiap orang yang ada didalamnya.

Dalam aturan ini perusahaan akan menyesuaikan semua poin yang terkandung didalamnya dengan sumber daya manusia dan tujuan

perusahaan. Aturan atau tata tertib yang dibuat tidak boleh menyalahi atau bertentangan dengan aturan perundang-undangan yang berlaku.

Jika perusahaan telah mendapatkan semua haknya dari karyawan, maka ia kini wajib memenuhi hak-hak yang dimiliki oleh karyawannya sesuai dengan UU Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 *jo* UU Cipta Kerja nomor 11 tahun 2020

a) Kewajiban memberi upah

Seorang pengusaha wajib memberikan upah tepat waktu agar karyawan yang bekerja dibawahnya dapat merasakan kesejahteraan. Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah pegawainya dapat dikenai sanksi oleh pemerintah dan ijin usahanya dapat dicabut.

b) Kewajiban memberi kesempatan yang sama

Sebagai manusia, karyawan menuntut perlakuan yang adil tanpa membeda-bedakannya dengan karyawan yang lain. Pengusaha wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama terhadap karyawan yang bekerja padanya. Setiap karyawan juga diberikan kebebasan untuk memilih, mendapatkan, atau meminta mutasi kerja jika memungkinkan

c) Kewajiban memberikan Pelatihan kerja

Seorang pengusaha wajib menyediakan pelatihan kerja demi meningkatkan kompetensi dan moral dari pekerjanya. Selain menguntungkan pegawai, hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan produktifitas dan efisiensi pada perusahaan tempatnya bekerja.

d) Kewajiban Penetapan waktu kerja yang manusiawi

Jangan sampai seorang pengusaha menetapkan waktu kerja diluar batas normal sehingga karyawan dapat menderita gangguan fisik dan mental. Hal ini selain tidak manusia dan melanggar hukum juga dapat menurunkan produktifitasnya sebagai karyawan. Selain itu pengusaha juga wajib memberikan cuti dan juga cuti khusus bagi pekerja perempuan yang hamil atau sedang menopause.

e) Kewajiban memberikan Fasilitas keselamatan Kerja

Seorang pengusaha wajib memperhatikan kesehatan dan keselamatan pekerjanya saat bekerja. Pemberi kerja wajib menyediakan fasilitas dan fitur yang dapat menjaga keselamatan pekerjanya.

f) Kewajiban Untuk Mendengarkan Aspirasi

Pengusaha wajib memberi pekerjanya ijin untuk mendirikan perserikatan buruh agar dapat mewakili aspirasinya. Hal ini menjadikan semua buruh memiliki hak untuk berserikat.

c. Pihak Serikat Pekerja/Buruh

1) Pengertian serikat pekerja/buruh

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 1 undang-undang nomor 21 tahun 2000, serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh, baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak

dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya¹⁵.

Undang-undang nomor 21 tahun 2000 membagi serikat pekerja/buruh itu menjadi serikat pekerja/buruh diperusahaan dan serikat pekerja/buruh diluar perusahaan. Selanjutnya serikat pekerja/buruh ini dapat membentuk federasi serikat pekerja/buruh maupun koferensi serikat pekerja/buruh. Berdasarkan ketentuan pasal 1 ayat 4 undang-undang nomor 21 tahun 2000, federasi serikat pekerja/buruh adalah gabungan serikat pekerja/buruh¹⁶.

Berdasarkan ketentuan umum pasal 1 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang telah diubah dengan undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja. serikat buruh atau serikat pekerja merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja, baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya¹⁷.

Berdasarkan uraian diatas dapat dipahami Pengertian serikat pekerja adalah perkumpulan pekerja yang memiliki tujuan yang sama untuk melindungi hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan yang ada. Apabila terjadi permasalahan yang berkaitan dengan hak-hak pekerja sebagai

¹⁵ Asri Wijaya, hukum ketenagakerjaan: pasca reformasi, ed.1. cet 7, Jakarta, sinar grafika 2017, hlm 86

¹⁶ Ibid hlm 87

¹⁷ *Federasi Serikat Pekerja Perkebunan (FSPBUN)*, www.fspbun.org, 28 June 2013, <https://www.fspbun.org/2013/06/pengertian-serikat-pekerja-serikat-buruh>.

anggotanya, maka pengurus serikat pekerja membantu menanganinya atas nama pekerja dengan melakukan pembicaraan atau negosiasi dengan pihak manajemen, atau pemilik perusahaan/pemberi kerja untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.

2) Hak dan kewajiban serikat pekerja/buruh

Hak dan kewajiban serikat pekerja diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yaitu sebagai berikut¹⁸:

Pasal 25 ayat 1 Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:

- a). Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
- b). Mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
- c). Mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
- d). Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;
- e). Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ayat 2 Pelaksanaan hak-hak sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

¹⁸ <https://asialawreport.com/indonesia/uu-serikat-pekerjaserikat-buruh/bab-vi-hak-dan-kewajiban>

Pasal 27 Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban:

- a). Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
- b).Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
- c).Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

3) Fungsi serikat pekerja/buruh

Fungsi Serikat Pekerja Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 menjelaskan bahwa serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembekalan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serika dan keluarganya. Untuk mencapai tujuan tersebut, serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi sebagai berikut¹⁹:

- a) Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial
- b) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya

¹⁹ Serikat Pekerja: Fungsi, Tujuan, Manfaat, Dan Sikap Perusahaan.” *RUN System*, runsystem.id, 11 Apr. 2022, <https://runsystem.id/id/blog/serikat-pekerja>

- c) Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku
- d) Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya
- e) Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- f) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan

d. Pihak organisasi Pengusaha

1) Pengertian organisasi pengusaha

Menurut ketentuan pasal 102 ayat 2 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang telah diubah dengan undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja menyebutkan bahwa organisasi pengusaha adalah wahana interaksi industrial yang memiliki fungsi buat membangun kemitraan, menyebarkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan menaruh kesejahteraan pada pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan adil. Perwakilan organisasi/pengusaha dapat berunding Bersama perwakilan pekerja dalam rangka keterbukaan (*open management*) dan

menjalin komunikasi yang baik guna keberlangsungan usaha dan kenyamanan bekerja²⁰.

Organisasi pengusaha yang khusus mengurus masalah ketenagakerjaan adalah asosiasi pengusaha Indonesia (APINDO). APINDO lahir didasari atas peran dan tanggung jawabnya dalam membangun nasional dalam rangka turut serta mewujudkan masyarakat yang adil dan Makmur. Asosiasi pengusaha Indonesia adalah suatu wadah kesatuan para pengusaha yang ikut serta untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dalam dunia usaha melalui kerja sama yang terpadu dan serasi antara pemerintah, pengusaha dan pekerja²¹.

Organisasi pengusaha memberikan peranan penting dalam hubungan ketenagakerajaan yakni sebagai anggota tripartite yang beran sama dengan serikat pekerja/ buruh dalam menangani setiap permasalahan yang terjadi. Organisasi pengusaha mempunyai fungsi untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan bagi pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan adil²².

2) Fungsi organisasi Pengusaha

Organisasi Pengusaha merupakan sarana hubungan industrial yang mempunyai fungsi untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan (pasal 102 ayat 2 undang-

²⁰ *Siapa Itu Asosiasi Pengusaha Indonesia?*, www.pajakku.com, <https://www.pajakku.com>

²¹ Suratman. *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Ed. 1, cet.1. Depok rajawali pers, 2019 hlm 47

²² *Ibid* hlm 48

undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan *jo* undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja)²³.

Untuk menjalankan fungsinya tersebut, salah satu organisasi pengusaha di Indonesia yakni APINDO membentuk bidang/divisi kerja, diantaranya²⁴:

a) Bidang Advokasi dan Kebijakan Publik.

Menciptakan suasana hubungan industrial yang kondusif antara pengusaha, pemerintah dan pekerja/ buruh dengan melakukan upaya-upaya pembinaan, pembelaan, dan pemberdayaan terhadap pengusaha di bidang hubungan industrial baik di tingkat internasional, nasional, regional dan di tingkat perusahaan serta di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial.

b) Bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial

Mendorong pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan daya saing pelaku usaha Indonesia serta menciptakan seluas-luasnya lapangan pekerjaan bagi masyarakat Indonesia.

c) Bidang Hubungan Internasional

Menciptakan kerjasama internasional yang mendukung iklim usaha yang kondusif di Indonesia dengan cara meningkatkan jejaring dan kerjasama internasional dan merepresentasikan dunia usaha Indonesia di lembaga ketenagakerjaan internasional.

²³ <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kebebasan-berserikat/organisasi-pengusaha>. Accessed 26 Aug. 2022.

²⁴ www.pajakku.com/Siapa-itu-Asosiasi-Pengusaha-Indonesia/. Accessed 26 Aug. 2022.

d) Bidang Informasi dan Pelayanan Anggota

Pusat pelayanan baik individu anggota maupun perusahaan secara umum dalam hal ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Di samping itu, visi bidang informasi dan pelayanan Anggota APINDO merupakan sebuah bagian integral dan tak terpisahkan dari keseluruhan visi organisasi APINDO. Membangun hubungan industrial yang lebih baik di tingkat perusahaan. Menjadi sebuah pusat pengembangan hubungan industrial yang harmonis di tingkat nasional perlu diterjemahkan lebih lanjut ke tingkatan yang paling rendah yaitu di tingkat perusahaan.

e) Bidang Organisasi & Pemberdayaan Daerah

Meningkatkan kinerja organisasi APINDO di seluruh tingkatan mulai dari nasional, provinsi hingga kabupaten/kota dengan memelihara dan mempertahankan kesinambungan peranan APINDO dalam rangka menciptakan Hubungan Industrial yang harmonis dan iklim usaha yang kondusif.

f) Bidang UKM, Perempuan Pengusaha Pekerja, gender dan Sosial

Menciptakan iklim usaha yang baik dan inovatif bagi UKM dengan cara meningkatkan kemampuan wirausaha UKM khususnya perempuan pengusaha sehingga dapat mengembangkan dan menciptakan lapangan kerja, meningkatkan profesionalisme dan kemampuan bersaing.

e. Pihak Pemerintah

Bila dalam hubungan kerja, ada dua pihak yang terkait dengan hubungan kerja, maka dengan ikut sertanya pemerintah dalam hubungan

antara pengusaha dan pekerja, hubungannya menjadi tiga pihak (tripatit). Pemerintah sebagai pihak yang terkait langsung dalam hubungan kerja diharapkan dapat berperan netral guna memberikan perlindungan kepada para pekerja dan sekaligus juga menjaga agar proses produksi dapat berkesinambungan²⁵.

Sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap ketenagakerjaan departemen tenaga kerja juga dilengkapi dengan bebrbagai Lembaga yang secara teknis membidangihal-hal khusus antara lain²⁶:

- 3) Balai Latihan kerja; menyiapkan dan memberikan bekal kepada tenaga kerja.
- 4) Balai tempat pelayanan penempatan tenaga kerja Indonesia (BP2TKI); sebagai Lembaga yang menangani masalah penempatan tenaga kerja untuk bekerja baik disektor formal maupun informal didalam maupun diluar negeri.

Fungsi pemerintah dalam hubungan tersebut adalah dalam hal²⁷ :

- 1) Menyusun/membuat peraturan/kebijakan;
- 2) Mengawasi pelaksanaan peraturan;
- 3) Memberikan pelayanan;
- 4) Menyelenggarakan peradilan dan Tindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan;
- 5) Pembinaan hubungan indrustrial.

²⁵ Uwiyono Aloysius, *asas-asas hukum perburuhan*, ed.1, cet. 1, Jakarta, rajawali pers 2014 hlm 69

²⁶ Lalu Husni. *Pengantar hukum ketenagakerjaan*, Ed. Revisi Cet. 14. Jakarta Rajawali pers, 2016. Hlm 58

²⁷ Ibid hlm 70

Dalam melaksanakan fungsi tersebut, dilaksanakan oleh organ pemerintah baik di tingkat pusat maupun di daerah. Keikutsertaan pemerintah baik langsung maupun tidak langsung dalam organisasi dalam bidang ketenagakerjaan, seperti dalam LKS tripartite adalah juga terkait dalam pelaksanaan fungsinya.

B. Tinjauan umum tentang hubungan kerja

1) Pengertian hubungan kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah perusahaan/pemberi kerja dengan pekerja/buruh²⁸. hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial. Dalam pasal 1 angka 15 undang-undang ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara perusahaan dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, adanya perjanjian antara pengusaha dan pekerja/buruh²⁹. Menurut H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, ada beberapa defenisi dari hubungan kerja antara lain sebagai berikut³⁰:

- a) Hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan yang pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintakanya

²⁸ Asri Wijaya, *hukum ketenagakerjaan: pasca reformasi*, ed.1. cet 7, Jakarta, sinar grafika 2017, hlm 36

²⁹ Lalu Husni. *Pengantar hukum ketenagakerjaan*, Ed. Revisi Cet. 14. Jakarta Rajawali pers, 2016. hlm 61

³⁰ Anna triningsih, *hukum ketenagakerjaan: kebijakan dan perlindungan tenaga kerja dalam penanaman modal asing/*, ed.1, depok rajawali pers 2020 hlm 43

(pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

- b) Hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu
- c) Pasal 1 angka 15 undang-undang ketenagakerjaan dikemukakan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

2) Perjanjian Kerja

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan suatu sarana untuk terjadinya hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam suatu hubungan kerja³¹. Pasal 1601 a KUHPerdara memberikan Pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”³².

Berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-

³¹ Anna triningsih, *hukum ketenagakerjaan: kebijakan dan perlindungan tenaga kerja dalam penanaman modal asing*, ed.1, depok rajawali pers 2020 hlm 49

³² Muhamad sadi, sobandi, *hukum ketenagakerjaan Indonesia*, cet.1, Jakarta 11220 jl. Tambora raya No 23 rawamangun 2020 hlm 131

syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak³³. Menurut Subekti perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, di mana ditandai dengan adanya upah atau gaji tertentu yang dijanjikan dan hubungan di peratas yaitu suatu hubungan persekutuan di mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus di taati oleh pihak lain³⁴.

b. Syarat-Syarat Sahnya Perjanjian Kerja.

Berdasarkan ketentuan pasal 52 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang telah diubah dengan undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan lisan.

Syarat sahnya perjanjian kerja berdasarkan ketentuan pasal 52 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan *jo* undang-undang cipta kerja nomor 11 tahun 2020 menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar³⁵:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku

³³ Lalu Husni. *Pengantar hukum ketenagakerjaan*, Ed. Revisi Cet. 14. Jakarta Rajawali pers, 2016 hlm 62

³⁴ Suratman. *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Ed. 1, cet.1. Depok rajawali pers, 2019 hlm 60

³⁵ Suratman. *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Ed. 1, cet.1. Depok rajawali pers, 2019 hlm 62

Perjanjian kerja adalah salah satu bentuk perjanjian. Ketentuan pasal 52 undang-undang nomor 13 tahun 2003 *jo* undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja mencerminkan ketentuan syarat sahnya perjanjian dari Pasal 1320 KUHPerdota. Berdasarkan ketentuan Pasal 52 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan *jo* undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja menyebutkan bahwa perjanjian kerja sah apabila memenuhi syarat-syarat perjanjian sebagai berikut:

1) Sepakat kedua belah pihak

Sepakat yang dimaksudkan adanya kesepakatan antara pihak-pihak yang melakukan perjanjian. Kesepakatan kedua belah pihak dapat disebut kesepakatan bagi yang mengikatatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak Pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan³⁶.

2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun Pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (pasal 1 angka 26 undang-

³⁶ Asri Wijaya: *hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Ed. 1. Cet. 7. Jakarta: sinar grafika, 2017 hlm 43

undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan *jo* undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja) bagi seseorang yang dianggap cakap membuat perjanjian kerja. Pasal 66 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan *jo* undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja memberikan pengecualian bagi anak yang berumur antara 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan Kesehatan fisik, mental, dan sosial. Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 harus memenuhi persyaratan izin tertulis dari orang tua atau wali, perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali, waktu kerja maksimum tiga jam, dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah keselamatan dan kesehatan kerja, adanya hubungan kerja yang jelas, dan menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras³⁷.

3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, maksudnya semua orang bebas melakukan hubungan kerja, asalkan objek pekerjaan jelas ada, yaitu melakukan pekerjaan. Objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan

³⁷ Lalu Husni. *Pengantar hukum ketenagakerjaan*, Ed. Revisi Cet. 14. Jakarta Rajawali pers, 2016 hlm 65

Pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak³⁸.

- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku

Objek perjanjian/ pekerjaan harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang harus disebutkan secara jelas. Berdasarkan ketentuan pasal 52 ayat 2 dan 3 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan *jo* undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, yaitu perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1 huruf a dan b dapat dibatalkan. Perjanjian yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 huruf c dan batal demi hukum³⁹

c. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Adapun unsur-unsur perjanjian kerja ialah sebagai berikut⁴⁰:

1. Adanya Unsur Pekerjaan.

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang di perjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah di lakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh

³⁸ ibid

³⁹ Asri Wijaya: *hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Ed. 1. Cet. 7. Jakarta: sinar grafika, 2017 hlm 45

⁴⁰ Muhamad sadi, sobandi, *hukum ketenagakerjaan Indonesia*, cet.1, Jakarta 11220 jl. Tamba raya No 23 rawamangun 2020 hlm 34

orang lain. Hal ini di jelaskan dalam 1603 KUH Perdata yang berbunyi “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerja yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka pekerja tersebut putus demi hukum.

2. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang di berikan pada pekerjaan oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus duduk pada perintah yang pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang di perjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, hubungan advokat dengan kliennya. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk, pada perintah pasien atau klien.

3. Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja) bahkan dapat di katakana bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha yaitu untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut merupakan hubungan kerja seperti seorang narapidana yang di haruskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang atau lebih dikenal dengan istilah kerja rodi yaitu hubungan kerja ketika masa penjajahan Belanda.

d. Bentuk Perjanjian kerja

Berdasarkan pasal 51 ayat 1 undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 yang telah diubah dengan undang-undang nomor 11 tahun 2020 perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan/ tidak tertulis dan tertulis. Undang-undang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk menentukan bentuk perjanjian yang dikehendakinya, tetapi sesungguhnya prinsip yang dianut adalah prinsip tertulis.

1) . Lisan/ Tidak tertulis

Meskipun perjanjian kerja dibuat secara lisan/tidak tertulis, namun perjanjian kerja jenis ini tetap bisa mengikat pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan isi perjanjian kerja tersebut. Perjanjian kerja jenis ini mempunyai kelemahan fatal yaitu apabila ada beberapa isi perjanjian kerja yang disepakati namun tidak dilaksanakan oleh pengusaha, tidak dapat dibuktikan adanya pelanggaran terhadap kesepakatan karena tidak pernah dituangkan secara tertulis. Hal ini tentu sangat merugikan pekerja⁴¹. Untuk pekerjaan-pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan pengusaha yang bermaksud untuk mempekerjakan karyawan untuk waktu tertentu, perjanjian kerja tidak boleh dibuat secara lisan atau tidak tertulis.

2) Tertulis

⁴¹ <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-kerja-1/perjanjian-kerja#apa-saja-jenis-perjanjian-kerja-menurut-bentuknya>

Perjanjian yang dituangkan dalam bentuk tulisan, dapat dipakai sebagai bukti tertulis apabila muncul perselisihan hubungan industrial yang memerlukan adanya bukti-bukti dan dapat dijadikan pegangan terutama bagi pekerja apabila ada beberapa kesepakatan yang tidak dilaksanakan oleh pengusaha yang merugikan pekerja. Dalam hal perjanjian kerja dibuat tertulis, maka dibuat dalam dua rangkap yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, masing-masing untuk pegangan pekerja dan pengusaha⁴².

Dalam pasal 54 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan⁴⁰ dan undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja menyatakan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan⁴³:

- a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/ buruh
- c) Jabatan atau jenis pekerjaan
- d) Tempat pekerjaan
- e) Besarnya upah dan cara pembayaran
- f) Syarat- syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban baik pihak pengusaha dan pekerja/buruh
- g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja yang dibuat

⁴² <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-kerja-1/perjanjian-kerja#apa-saja-jenis-perjanjian-kerja-menurut-bentuknya> [Accessed 9 August 2022].

⁴³ Suratman: pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia. Ed.1, cet. 1. Depok rajawali pers, 2019. Hlm 64

i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

e. Jenis Perjanjian kerja

1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian kerja. Pekerjaannya sering disebut sebagai pekerja kontrak⁴⁴.

Menurut peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 turunan undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja waktu tertentu berdasarkan: jangka waktu. Yang dimaksudkan PKWT berdasarkan waktu yaitu⁴⁵:

- a) Pekerjaan yang tidak diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama, dengan jangka waktu paling lama adalah lima tahun
- b) Pekerjaan yang bersifat musiman. Pekerjaan ini pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca, dan kondisi tertentu. Yang dimaksudkan dengan kondisi tertentu adalah pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.

⁴⁴ <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-kerja-1/perjanjian-kerja#apa-saja-jenis-perjanjian-kerja-menurut-bentuknya> [Accessed 9 August 2022].

⁴⁵ *Mengenal Jenis-Jenis Perjanjian Kerja Berdasarkan waktu*. NgertiHukum.ID. (2022, February 18). Retrieved August 22, 2022, from <https://ngertihukum.id/mengenal-jenis-jenis-perjanjian-kerja-berdasarkan-waktu>

- c) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penajakan.

Yang dimaksudkan dengan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu berdasarkan kesepakatan para pihak yang memuat:

- a) Ruang lingkup dan Batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai
- b) Waktu penyelesaian pekerjaan yang disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan.
- c) Pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifatnya tidak tetap

Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diterapkan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis sifatnya tidak tetap berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan dan upah berdasarkan pengalaman. Perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian. Perjanjian kerja harian dilakukan dengan ketentuan pekerja/ buruh bekerja kurang dari dua puluh satu hari dalam satu bulan.

2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Adalah perjanjian kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan Kerja yang bersifat tetap. Hubungan kerja yang bersifat tetap ini, tidak ada batasan waktu (bisa sampai usia pensiun atau bila pekerja meninggal dunia). Pekerjaanya sering disebut

sebagai pekerja tetap⁴⁶. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat dilakukan secara tertulis atau tidak tertulis. Dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara tidak tertulis maka pengusaha wajib membuat surat-surat pertimbangan waktu pekerja/ buruh yang bersangkutan surat yang dimaksudkan kurangnya memuat keterangan⁴⁷:

- a) Nama dan alamat pekerja/buruh
- b) Tanggal mulai bekerja
- c) Jenis pekerjaan
- d) Besarnya upah

C. Tinjauan Umum Tentang Pengupahan

1) Pengertian Upah

Berdasarkan Pasal 1 butir (30) undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo* undang- undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja upah memiliki pengertian 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

⁴⁶ <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-kerja-1/perjanjian-kerja#apa-saja-jenis-perjanjian-kerja-menurut-bentuknya> [Accessed 9 August 2022].

⁴⁷ *Mengenal Jenis-Jenis Perjanjian Kerja Berdasarkan waktu*. NgertiHukum.ID. (2022, February 18). Retrieved August 22, 2022, from <https://ngertihukum.id/mengenal-jenis-jenis-perjanjian-kerja-berdasarkan-waktu>

bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan⁴⁸.

Pada dasarnya pemberian upah terhadap pekerja pada suatu kegiatan produksi adalah balas jasa/imbalan dari produsen kepada tenaga kerja atas prestasi yang telah disumbangkan dalam melakukan kegiatan produksi. Di sisi lain, upah bagi buruh dapat pula didefinisikan sebagai uang yang di terima atau barang dan kebutuhan hidup yang dapat tertutupi atau dapat terbeli, sedangkan bagi pengusaha upah yaitu biaya produksi yang harus di tekan serendah-rendahnya, dan serikat pekerja/buruh menganggap bahwa upah adalah objek yang harus diperjuangkan untuk di naikkan.

Upah ialah imbalan yang di berikan oleh perusahaan kepada seseorang atas jasa kerja yang dilakukannya melaksanakan pekerjaan tertentu di perusahaan dimaksud. Jumlah upah yang di berikan oleh perusahaan tergantung dari nilai barang atau jasa yang di hasilkan oleh orang yang bersangkutan. Semakin besar nilai barang atau jasa yang di hasilkan oleh seseorang, semakin besar upah yang atau imbalan yang diterimanya⁴⁹.

Edwin B. Flippo dalam karya tulisnya yang berjudul *Principles of Personal Management* menyatakan bahwa yang di maksud dengan upah yaitu harga untuk jasa yang telah di terima atau di berikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum⁵⁰.

⁴⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Op.cit.*, Pasal 1 ayat (30)

⁴⁹ Muhamad sadi, sobandi, *hukum ketenagakerjaan Indonesia*, cet.1, Jakarta 11220 jl. Tandra raya No 23 rawamangun 2020 hlm 207

⁵⁰ Ibid 208

Menurut Imam Soepomo komponen-komponen upah terdiri atas⁵¹ :

- a. Upah pokok yaitu upah dasar yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan tingkat atau jenis pekerjaannya, besarnya ditetapkan sesuai dengan kesepakatan.
- b. Tunjangan pokok yaitu tunjangan yang diberikan bersamaan dengan upah setiap bulan. Tunjangan tersebut tidak di pengaruhi oleh jumlah kehadiran.
- c. Tunjangan tidak tetap yaitu tunjangan yang diberikan bersamaan dengan upah setiap bulan tetapi hanya diberikan ketika pekerja/buruh masuk kerja.

Karena upah merupakan imbalan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja sehingga perusahaan harus membayar pekerja/buruh sesuai dengan yang telah disepakati.

Selain itu, untuk menjaga agar jangan sampai upah yang di terima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta dalam menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Hak penerimaan upah timbul ketika terjadi hubungan kerja dan hak tersebut berakhir pada waktu putusnya hubungan kerja, dan pengusaha di dalam menetapkan upah, upah tersebut tidak boleh bersifat diskriminasi terhadap buruh laki-laki maupun buruh wanita dalam pekerjaan yang sama.

Dari beberapa uraian diatas dapat kita pahami upah adalah hak, uang, maupun barang yang dapat di nilai dengan uang yang wajib di bayar oleh

⁵¹ *Ibid*

perusahaan atau pemberi kerja kepada buruh/pekerja sebelum atau setelah melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

2) Macam-Macam Sistem Pengupahan.

Sistem pengupahan merupakan suatu unsur penting yang harus di penuhi demi terciptanya hubungan baik terhadap pekerja dan pemberi kerja di dalam suatu hubungan kerja. Secara umum ditemukan beberapa pendekatan yang dapat digunakan oleh pemberi kerja atau pengusaha di dalam menentukan jumlah upah yang akan dibayarkan kepada pekerja/buruh, yaitu:

a. Sistem Upah Menurut Waktu.

Sistem upah menurut waktu yaitu sistem upah yang dasar pembayaran upahnya berdasarkan waktu kerja orang yang bekerja, satuan waktu tersebut dapat ditentukan berdasarkan waktu kerja per jam, per minggu, per hari maupun per bulan. Adapun kekurangan dari sistem pengupahan berdasarkan waktu yaitu seringkali seorang pekerja kurang giat serta kurang teliti dalam melakukan suatu pekerjaan karena besarnya upah yang diterima tersebut tidak ditentukan berdasarkan prestasi kerja pekerja⁵².

b. Sistem Upah Borongan

Dalam sistem pemborongan pekerjaan pada umumnya dilakukan oleh suatu instansi pemerintah, dan juga direksi lazim ditunjuk dari instansi yang memiliki kewenangan, selain itu, biasanya instansi pekerjaan umum

⁵² Basani Situmorang, dkk, *Op.cit.*, hlm. 28.

atas dasar penugasan ataupun atas dasar perjanjian kerja⁵³.

c. Sistem *co-partnership*

Sistem *co-partnership* merupakan sistem yang memberikan upah pada pekerja berupa saham atau obligasi perusahaan. Sehingga dengan adanya saham atau obligasi para pekerja akan merasa sebagai pemilik sendiri perusahaan tersebut, di dalam sistem *co-partnership* kelebihan yang dimiliki adalah perusahaan akan memperoleh keuntungan yang besar sehingga pekerja/buruh juga tentu akan memperoleh upah dengan jumlah besar, sedangkan kekurangannya adalah ketika perusahaan mendapat kerugian masing-masing uang yang ditanamkan dalam saham tersebut tidak memberikan keuntungan⁵⁴.

d. Sistem Upah Bagi asil

Pada prinsipnya sistem pengupahan bagi hasil merupakan sistem upah yang membagi sebagian keuntungan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai tambahan atas penghasilan yang di terima di luar upah yang secara periodik diterima oleh pekerja tersebut⁵⁵.

e. Sistem upah menurut prestasi

Sistem upah berdasarkan prestasi yaitu sistem upah yang menentukan upah sesuai dengan prestasi kerja yang di peroleh para pekerja/buruh. Dengan demikian, besar upah yang di peroleh oleh pekerja tergantung pada

⁵³ Sri Soedewi Masjchun Sofwan, 1982, *Hukum Bangunan Perjanjian Pemborongan Bangunan*, Liberty, Yogyakarta, hlm. 62.

⁵⁴ Basami Situmorang, dkk, *Op.cit*, hlm. 29.

⁵⁵ Karyo Kuncoro, "Upah Sistem Bagi Hasil dan Penyerapan Tenaga Kerja", *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Vol. 7, Nomor 1 2002, hlm. 46.

banyak atau sedikitnya hasil yang di capai dalam kurun waktu tertentu oleh seorang pekerja⁵⁶.

f. Sistem upah skala

Sistem upah skala merupakan sistem upah yang penentuan besaran upahnya didasarkan atas kemajuan dan kemunduran dari hasil penjualan. Ketika penjualan meningkat upah akan bertambah, begitupun sebaliknya⁵⁷.

g. Sistem upah premi

Sistem upah premi yaitu kombinasi dari sistem upah prestasi yang di tambah sejumlah premi tertentu

h. Sistem bonus.

Setiap perusahaan, instansi, organisasi, ataupun badan usaha akan memberikan gaji sebagai kompensasi atas pekerjaan seorang karyawan atau orang yang bekerja dalam suatu perusahaan, dan disamping memberikan gaji pokok pada karyawan, setiap instansi juga seringkali memberikan bonus kepada yang berhak untuk mendapatkan bonus gaji, bonus gaji itu diberikan bersamaan dengan pemberian gaji untuk setiap bulannya. Kriteria yang digunakan untuk menentukan karyawan yang memiliki prioritas untuk memperoleh gaji tersebut meliputi kehadiran, tanggung jawab, kejujuran maupun sikap karyawan tersebut dalam bekerja⁵⁸.

i. Sistem upah indeks biaya hidup

Sistem upah berdasarkan atas indeks biaya hidup adalah sistem upah

⁵⁶ Basani Situmorang, *Op. cit*, hlm. 29-30

⁵⁷ *Ibid.*, hlm. 30.

⁵⁸ Nuriadi Manurung, "Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bonus Karyawan menggunakan Metode AHP", *Jurnal Teknologi Informasi*, Vol. 1, Nomor 1 Juni 2017, hlm. 48-49.

yang mengaitkan pemberian upah dengan naik turunnya biaya hidup. Oleh karena itu, ketika biaya hidup meningkat maka upah yang dibayarkan kepada pekerja akan dinaikkan, begitupun sebaliknya. Dalam system upah indeks biaya hidup, upah tersebut dapat dibayarkan kepada pekerja dalam bentuk barang, contohnya sembako⁵⁹.

j. Upah lembur

Upah kerja lembur merupakan upah yang di berikan oleh pengusaha yang memberi pekerjaan pada pekerja/buruh lewat dari batas waktu kerja⁶⁰. Bagi pekerja yang masuk pada golongan jabatan tertentu, tidak memiliki hak atas upah kerja lembur, dengan ketentuan lain bahwa pekerja tersebut mendapat upah yang lebih tinggi.

Untuk melaksanakan waktu kerja lembur harus di perintah oleh pengusaha dan mendapat persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan di buat dengan cara tertulis dan/ataupun melalui media digital. Perusahaan yang memberikan pekerjaan pada pekerja/buruh di waktu kerja lembur wajib membayar upah kerja lembur, dan juga memberikan kesempatan kepada pekerja untuk beristirahat yang cukup, serta memberikan makanan dan minuman kepada pekerja lembur dengan jumlah paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori ketika waktu kerja lembur tersebut dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih dari 4 (empat) jam, dan pemberian makanan dan minuman tersebut tidak dapat diganti dalam

⁵⁹ Basani Situmorang, *Loc.cit*, hlm. 30.

⁶⁰ Yohana Arie Jelita Kurniati, "Pelaksanaan Ketentuan Upah Kerja Lembur Pekerja PT Bank Danamon di Kab. Sekadau", *Jurnal*, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2016, hlm. 7.

bentuk uang.

k. Upah minimum

Upah minimum merupakan upah yang ditetapkan dengan maksud untuk memberikan perlindungan kepada pekerja agar upah yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja/buruh wajar dan layak bagi kemanusiaan.

Menurut pasal 23 ayat (1) dan (2) peraturan pemerintah nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan (PP 36/2021), upah minimum adalah sebagaimana dimaksud merupakan upah bulanan terendah, terdiri atas⁶¹:

- (1) upah tanpa tunjangan
- (2) upah pokok dan tunjangan tetap
- (3) dalam hal komponen upah di perusahaan terdiri atas upah pokok dan tunjangan tidak tetap, upah pokok paling sedikit sebesar upah minimum

Didalam pasal 24 ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 menegaskan upah minimum hanya berlaku bagi pekerja dengan masa pekerja kurang dari satu tahun. Sementara upah bagi pekerja dengan masa satu tahun atau lebih harus berpedoman pada struktur dan skala upah yang wajib disusun dan diterapkan oleh perusahaan⁶².

⁶¹ LN.2021/No.46, TLN No.6648, jdih.setkab.go.id: 57 hlm.

⁶² <https://jdih.kemnaker.go.id>

Pasal 25 ayat (1) PP 36 tahun 2021 menyebut upah minimum terdiri atas upah minimum provinsi, dan upah minimum Kabupaten/Kota dengan syarat tertentu. Berikut penjelasan jenis upah minimum⁶³:

Upah Minimum Propinsi (UMP) adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi, yang wajib ditetapkan oleh Gubernur setiap tahunnya (pasal 27 ayat (1) PP 36/2021)

Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah Upah Minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota. PP 36/2021 menyebut Gubernur dapat menetapkan Upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu (pasal 30 ayat (1) PP 36/2021)

Syarat tertentu yang dimaksud sehubungan dengan⁶⁴:

- 1) Rata-rata pertumbuhan ekonomi Kabupaten/Kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, lebih tinggi dibandingkan rata-rata pertumbuhan ekonomi provinsi; atau
- 2) Nilai pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi Kabupaten/Kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, selalu positif, dan lebih tinggi dari nilai Provinsi.

⁶³ <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/pengupahan/upah-minimum>

⁶⁴ <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/pengupahan/upah-minimum>

Dalam hal syarat tertentu sebagaimana dimaksud diatas tidak terpenuhi, atau dengan kata lain upah minimum Kabupaten/kota tidak lebih tinggi dari upah minimum Provinsi maka Gubernur tidak dapat menerapkan upah minimum bagi Kabupaten/kota.

D. Tinjauan Tentang Perlindungan Hukum

1) Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan di lindungi oleh konstitusi, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”⁶⁵, Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian di susun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun demi mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan

⁶⁵ <https://kumparan.com/berita-update/pasal-27-ayat-2-uud-1945-pemenuhan-pekerjaan-yang-layak-bagi-masyarakat>

peraturan atau kaidah yang akan melindungi suatu hal dari lainnya⁶⁶. oleh karena itu konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia tetap bertumpu pada perlindungan harkat dan martabat, berikut hak-hak kemanusiaanya, baik secara individual maupun sebagai pekerja⁶⁷.

Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Iman Soepomo ada lima bidang yaitu⁶⁸:

- a) Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum pekerja menjalani hubungan kerja.
- b) Bidang hubungan kerja adalah masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak pekerja mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha
- c) Bidang Kesehatan kerja adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya.
- d) Bidang keamanan kerja adalah adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang digunakan oleh pekerja.
- e) Bidang jaminan sosial, untuk saat ini diatur dalam undang-undang nomor 40 tahun 2011 tentang badan penyelenggara jaminan sosial

2) Tujuan perlindungan hukum

Berikut 4 tujuan hukum ketenagakerjaan menurut Pasal 4 UU No. 13/2003 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tujuan Pengaturan ketenagakerjaan adalah untuk⁶⁹:

⁶⁶ Anna triningsih, hukum ketenagakerjaan: *kebijakan dan perlindungan tenaga kerja dalam penanaman modal asing*. ed.1, Depok rajawali pers 2020 hlm 17

⁶⁷ ibid

⁶⁸ Asri Wijaya, *hukum ketenagakerjaan: pasca reformasi*, ed.1. cet 7, Jakarta, sinar grafika 2017, hlm 11

a) Memberdayakan dan Mendayagunakan Tenaga Kerja Secara Optimal dan Manusiawi

Tujuan dari adanya hukum ketenagakerjaan tidak lain adalah untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. Sudah banyak kita dengar mengenai kasus tidakana yang tidak manusiawi yang dilakukan oleh atsupana kepada para bawahannya. Hal yang masih marak terjadi adalah pemaksaan kerja lembur yang tidak dibayarkan oleh perusahaan. Belum lagi hal lain seperti perlakuan dan tidakana yang tidak menyenangkan yang meliputi kekerasan secara verbal dari atasan hingga juga kekerasan secara fisisk. Tentu saja hal ini merupakan tindakan yang salh meskipun apapun juga alasan dibaliknyana.

Oleh sebab itu, tentu dengan adanyana hukum ketenagakerjaan maka akan dapat meminimalisir kejadian yang demikian. Sehingga diharapkan para tenaga kerja dapat menjalankan pekerjaannyana dengan optimal. Tentunya hal ini juga merupakan bagian dari bagaimana memberdayakan dan mendayagunakan para pekerja sesuai dengan potensinyana. Sehingga kemudiana hal ini akan memberikan dampak yang bagi bagi perkembangan baik perusahaan ataupun industri yang ada di Indonesia. Diharapkan dengan penerapan hukum ketenagakerjaan yang tept maka tentu akan memberikan dampak positif terhadap semua pekerja dan lemen pendukungnyana.

⁶⁹ <https://tribatanews.kepri.polri.go.id/2021/05/20/tujuan-adanya-hukum-ketenagakerjaan/> [Accessed 9 August 2022]

- b) Mewujudkan Pemerataan Kesempatan Kerja dan Penyediaan Tenaga Kerja Sesuai Dengan Kebutuhan Pembangunan Nasional dan Daerah Pembangunan nasional, khususnya bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk sebesar-besarnya bagi kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat pekerja. Oleh karena itu hukum ketenagakerjaan harus dapat menjamin kepastian hukum, nilai keadilan, asas kemanfaatan, ketertiban, perlindungan dan penegakan hukum.

Seiring dengan pembangunan bidang ketenagakerjaan, tampak maraknya para pelaku dunia usaha berbenah diri pasca krisis ekonomi dan moneter untuk bangun dari mimpi yang buruk, serta terpaan gelombang krisis ekonomi global yang melanda asia tenggara, di mana Indonesia tidak lepas dari terpaan gelombang tersebut. Pemerintah dalam upaya mengatasi krisis ekonomi global bersama dengan masyarakat, terutama para pelaku usaha, salah satu alasan pokok untuk menstabilkan perekonomian dan menjaga keseimbangan moneter serta menghindari kebangkrutan sebagian besar perusahaan yang berdampak terhadap sebagian besar nasib para pekerja pabrikan dan berujung pada pemutusan hubungan kerja. Pemerintah selaku pembina, pengawas, dan penindakan hukum melaksanakan aturan hukum dengan hati-hati mengingat posisi pengusaha dan pekerja merupakan aset potensial bagi negara, sekaligus subyek pembangunan nasional yang berkedudukan sama dihadapan hukum. Aturan hukum sebagai pedoman tingkah laku wajib dipatuhi para

pihak dan dengan penuh rasa tanggung-jawab. Kepatuhan bukan merupakan paksaan, melainkan budaya taat terhadap ketentuan hukum.

c) Memberikan Perlindungan kepada Tenaga Kerja Dalam Mewujudkan Kesejahteraan

Seiring perjalanan bangsa sampai memasuki era kemerdekaan, peraturan demi peraturan dibuat untuk melindungi, dan menjamin kesejahteraan, keselamatan, dan keberlangsungan hidup (secara kemanusiaan) para pekerja. Kini, kita sudah lebih dari setengah abad merdeka. Namun, masalah yang menyangkut tentang ketenagakerjaan mulai dari Upah, Kesejahteraan, dll masih menjadi sorotan. Semuanya masih jauh dari harapan. Kita bisa melihat bahwa hampir semua aksi Buruh memperingati hari buruh sedunia (mayday) selalu menuntut keadilan atas dasar kemanusiaan. Para buruh selalu meneriakkan tentang sistem kerja kontrak, upah, dll. yang semuanya berujung pada kesejahteraan para pekerja.

Namun, pada faktanya masih saja terjadi banyak pelanggaran kepada para tenaga kerja. Mulai dari tindakan PHK yang sewenang wenang dari perusahaan, pemotongan gaji tanpa sebab, hingga tindakan yang merugikan para pekerja. Tentu hal hal sebagaimana hal diatas merupakan bagian dari kurangnya perlindungan bagi patra tenaga kerja sehingga mereka tidak dapat menuntut tindakan ketidakadilan ini. Pada akhirnya kondisi yang demikian itu, dapat berpengaruh langsung terhadap

kelangsungan hidup serta juga kesejahteraan para pekerja yang maikn tidak karuan.

d) Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja dan Keluarga

Seiring perjalanan bangsa sampai memasuki era kemerdekaan, peraturan demi peraturan dibuat untuk melindungi, dan menjamin kesejahteraan, keselamatan, dan keberlangsungan hidup (secara kemanusiaan) para pekerja. Kini, kita sudah lebih dari setengah abad merdeka. Namun, masalah yang menyangkut tentang ketenagakerjaan mulai dari Upah, Kesejahteraan, dll masih menjadi sorotan. Semuanya masih jauh dari harapan. Kita bisa melihat bahwa hampir semua aksi Buruh memperingati hari buruh sedunia (mayday) selalu menuntut keadilan atas dasar kemanusiaan. Para buruh selalu meneriakkan tentang sistem kerja kontrak, upah, dll. yang semuanya berujung pada kesejahteraan para pekerja sebagai salah satu sistem hukum yang berlaku di indonesia saat ini .

Dengan adanya hukum ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja dan keluarga menjadi salah satu tujuan uta amengapa kemudian hukum ini dibuat. Tentunya masalah kesejahteraan sendiri menjadi hal yang cukup krusial dan selalu saja menjadi pembahasan serta topik yang hangat untuk dikaji. Terlebih lagi salah satu faktor yang menyangkut kesejahteraan adalah tidak hanya mengeani upah atau standar gaji yang diterima namun juga perlindungan kesehatan bagi pekerja dan keluarga. Banya sekali para keluarga dari pekerja yang tidak mendapatkan fasilitas kesehatan yang

memadai sebab perusahaan tidak membackup hal ini, tentu saja hal ini menjadi salah satu yang harus diperhatikan sebagai bagian dari prinsip demokrasi yang ada di Indonesia.

3) Jenis Perlindungan Pekerja/Buruh

perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan. Hal tersebut diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum atau bersifat dasar. Secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja yaitu sebagai berikut⁷⁰:

a) Perlindungan Sosial Tenaga Kerja

Perlindungan sosial adalah suatu perlindungan tenaga kerja yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan. Tujuan perlindungan sosial adalah untuk memungkinkan tenaga kerja mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja. Kesehatan kerja termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja berkaitan dengan sosial kemasyarakatan. Kesehatan kerja memuat aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan tenaga kerja semauanya. Ini juga berfungsi untuk membuat pengusaha memandang tenaga kerja sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai

⁷⁰ ERIKAT PEKERJA NASIONAL. 2022. *JENIS PERLINDUNGAN TENAGA KERJA - SERIKAT PEKERJA NASIONAL*. [online] Available at: <<https://spn.or.id/jenis-perlindungan-tenaga-kerja/>> [Accessed 9 August 2022].

hak asasi. Jadi, jelasnya kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga tenaga kerja dari kejadian/keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesulitannya dalam hal tenaga kerja melakukan pekerjaannya.

b) Perlindungan Teknis Tenaga Kerja

Perlindungan teknis adalah jenis perlindungan tenaga kerja yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar tenaga kerja terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja. Berbeda dengan perlindungan kerja lain, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada tenaga kerja. Tetapi juga kepada pengusaha dan pemerintah. Bagi tenaga kerja, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tentram. Sehingga tenaga kerja dapat memusatkan perhatian pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja. Bagi pengusaha, adanya pengaturan keselamatan kerja di dalam perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial. Bagi pemerintah (dan masyarakat), dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja, maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitas.

c) Perlindungan Ekonomis Tenaga Kerja

Perlindungan ekonomis yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada tenaga kerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal tenaga kerja tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial tenaga kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam suatu penelitian hukum, metode penelitian merupakan sesuatu bagian yang tidak kalah penting dari bagian yang lain. Hal ini dilatar belakangi peran besar metode penelitian yang merupakan arah dan petunjuk bagi suatu penelitian⁷¹. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah bagaimana Pengaturan hukum tentang pengupahan upah minimum yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja/buruh didalam undang-undang cipta kerja dan upaya apa yang harus dilakukan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh.

B. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang akan di pakai oleh peneliti adalah penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Jenis penelitian ini adalah mengumpulkan bahan perundang-undangan yang sesuai dengan rumusan masalah yaitu “bagaimana Pengaturan hukum tentang pengupahan upah minimum yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja/buruh didalam undang-undang cipta kerja dan upaya apa yang harus dilakukan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh”.

C. Sumber Bahan Penelitian

Karena penelitian ini menitik beratkan pada jenis penelitian normatif maka yang menjadi kajian utama penelitian ini adalah bahan hukum atau data kepustakaan atau

⁷¹ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *dualism penelitian hukum normative dan empiris*, cetakan pertama, pustaka pelajar, Yogyakarta, 2010, hlm. 104

sekunder menurut Soerjono Soekanto⁷², bahan hukum yang dapat dijadikan sebagai objek dalam studi keputusan adalah :

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang isinya mempunyai kekuatan mengikat kepada masyarakat. Dalam penelitian ini antara lain,

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang isinya menjelaskan mengenai bahan hukum primer. Dalam penelitian ini adalah buku-buku, surat kabar, makalah dan internet.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier, yaitu berbagai bahan yang memberikan informasi atau petunjuk tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum, kamus Bahasa Indonesia, dan pencarian pada website yang relevan

D. Metode pengumpulan data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dapat dikategorikan dalam penelitian yuridis normative atau yang sering dikenal dengan istilah studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berhubungan dengan masalah, pengumpulan data dengan metode ini adalah

⁷² Soerjono Soekanto, *pengantar penelitian hukum*, UI pers, Jakarta, 1986 hlm 23

cara yang dipergunakan didalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan Pustaka yang ada.

E. Metode Analisis data

Data yang diperoleh baik secara data primer maupun data sekunder dianalisis dengan teknik kuantitatif kemudian disajikan secara deskriptif yaitu menjelaskan, menguraikan, dan menggambarkan sesuai dengan permasalahan yang erat kaitannya dengan penelitian ini. Setelah bahan-bahan hukum tersebut terkumpul, maka dilakukan analisis terhadap pengertian-pengertian hukum, norma-norma hukum dengan cara melihat berbagai macam peraturan perundang-undangan yang bergubungan dengan pengaturan hukum tentang pengupahan upah minimum yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja dalam undang-undang cipta kerja dan bagaiman hambatan dan upaya apa yang harus dilakukan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh. Yang selanjutnya diuraikan dalam bentuk kalimat yang tersusun secara sistematis, kemudian dilakukan pembahasan dan penfsiran yang pada akhirnya dapat ditarik kesimpulan tentang masalah-masalah yang diteliti.

