

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan salah satu langkah pembangunan ekonomi, yang mempunyai peran signifikan dalam segala aktivitas nasional, yang secara khusus perekonomian nasional dalam hal peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Tenaga kerja yang melimpah sebagai penggerak tata kehidupan ekonomian serta merupakan sumber daya yang jumlahnya melimpah.<sup>1</sup> Oleh karena itu dibutuhkan lapangan pekerjaan yang dapat menampung seluruh tenaga kerja, tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.<sup>2</sup>

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. Bagi perusahaan yang terdaftar di pemerintah, mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaannya. Menurut Undang-Undang No. 8 Tahun 1997 Tentang Dokumen Perusahaan, pengertian perusahaan adalah "setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang-

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 47

<sup>2</sup> Zainal Asikin, dkk, *dasar-Dasar Hukum Perburuan*, Cetakan 4, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2022, hlm. 76

perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia”.<sup>3</sup>

Sedangkan dalam pasal 1 angka (6) huruf a Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa perusahaan merupakan setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang-perorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang memperkerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>4</sup>

Dalam menjalankan suatu perusahaan, pengusaha membutuhkan jasa dari pekerja untuk membantunya dalam proses produksi untuk menghasilkan suatu produk yang nantinya menghasilkan keuntungan atau laba. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan atas pekerjaan yang sudah di kerjakan. Dalam PP No. 35 Tahun 2021 pasal 1 ayat 3 menyebutkan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>5</sup>

Hubungan hukum antara perusahaan/pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah disebut dengan hubungan kerja (dalam Pasal 1 angka (15) UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja). Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan

---

<sup>3</sup> <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/197=97/8tahun~1997uu.htm> (diakses pada Selasa, 18 April 2023, Pukul 01.26)

<sup>4</sup> Zainal Askin, *Pengantar Hukum Perusahaan*, Cetakan ke -1, (Jakarta: Kencana), 2016, hlm. 4

<sup>5</sup> Devi Lestiyasari, *Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur*, Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE), Vol.1, No. 3, 2013.

pengusaha atau pemberi kerja yang membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak sebagaimana diatur Pasal 1 angka (14) UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Dengan adanya dasar perjanjian kerja yang telah disepakati oleh para pihak (antara perusahaan dengan pekerja) akan menciptakan atau lahirnya hak dan kewajiban antara perusahaan dengan pekerja. Salah satu hak suatu pekerja berdasarkan perjanjian kerja adalah untuk menerima upah, sedangkan kewajibannya adalah melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan oleh perusahaan. Menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian dimana pihak pekerja/buruh mengikat diri untuk bekerja pada pihak pengusaha dengan menerima upah. Bentuk perjanjian kerja pada umumnya bebas dan dapat dibuat secara lisan maupun tulisan.<sup>6</sup>

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.<sup>7</sup> 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 perbudakann dan perhambatan, hak untuk

---

<sup>6</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti), 2003, hlm. 48

<sup>7</sup> Jimmy Sembiring, *Hak & Kewajiban, Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*. (Jakarta: Visimedia), 2014, hlm. 62

bekerja, hak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, hak untuk bergabung kedalam serikat-serikat buruh dan hak atas standar hidup yang pantas.<sup>8</sup>

Dalam teori ekonomi, upah diartikan sebagai pembayaran ke atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha/perusahaan. Pada pengaturan mengenai pengupahan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia masih sering kali menjadi kendala dalam memberikan keadilan dan kesejahteraan terhadap para pekerja. Pada dasarnya, hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tenteram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Selain itu juga, hukum ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan harus dapat menciptakan produk hukum yang sesuai cita-cita keadilan dan kebenaran, kepastian, dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak dalam proses produksi.<sup>9</sup>

Dalam upaya melindungi kebutuhan hidup layak pekerja pemerintah menerbitkan peraturan pemerintah nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan yang merupakan turunan dari undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pasal 1 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 menyebutkan : 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,

---

<sup>8</sup> H.R. Abdussalam dan Adri Desasduryanto, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*. (Jakarta: PTIK), 2016, hlm. 1

<sup>9</sup> Muhamad Said, Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Cetakan Ke -1. (Jakarta: Kencana), 2020, hlm. 87

termasuk tunjangan bagi pekerja /buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>10</sup>

Tenaga kerja perempuan merupakan bagian itu dari tenaga kerja yang melakukan suatu pekerjaan, baik untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah baik itu dari perusahaan, atau badan-badan hukum lainnya. Alasan perempuan terjun ke dalam dunia kerja antara lain karena kebutuhan yang semakin meningkat serta keinginan untuk mengkualifikasi diri dengan kemampuan yang dimiliki. Namun apapun alasannya seorang wanita bekerja itu adalah hal yang wajar dan diperoleh serta memberikan kontribusi kepada banyak pihak secara langsung atau tidak langsung.<sup>11</sup>

Akan tetapi, seiring perkembangan zaman, perempuan kini mulai merambah cakupan wilayah kerja untuk memperluas ruang gerak yang awalnya hanya dapat dimasuki oleh laki-laki. Hal ini disebabkan adanya peran ganda dari perempuan selain peran domestik. Peran tersebut adalah peran transisi, di mana perempuan sebagai tenaga kerja yang ikut aktif untuk mencari nafkah diberbagai kegiatan sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki, semakin disadari perlunya kaum perempuan untuk ikut berpartisipasi dalam pembangunan, serta adanya kemauan perempuan untuk mandiri dalam bidang ekonomi dengan berusaha membiayai

---

<sup>10</sup> Redaksi Sinar Grafika, *Peraturan Pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja di Bidang Ketenagakerjaan*, Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2010 hlm. 94

<sup>11</sup> Sedjun, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hlm viii

kebutuhan hidupnya dan mungkin juga kebutuhan hidup orang-orang yang menjadi tanggungannya dengan penghasilan sendiri.<sup>12</sup>

Perempuan dan laki-laki di Indonesia mempunyai peluang yang sama untuk berpartisipasi dalam proses pembangunan di berbagai bidang kehidupan. Hal ini merupakan tujuan dari kesetaraan gender dan tertuang dalam UUD 1945 pasal 27 ayat 2 yaitu, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan Pasal 28 D yaitu, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Namun dalam kenyataannya perempuan masih diperlakukan secara tidak adil. Kekurangadilan tersebut bisa tercipta dan berasal dari faktor budaya, sistem nilai/norma yang berlaku dalam masyarakat, dan agama atau kekeliruan cara pandang terhadap status perempuan. Ketidakadilan gender ini terjadi di berbagai kehidupan, salah satunya dalam lingkungan pekerjaan.<sup>13</sup>

Menurut Afrida, perempuan sering disebut sebagai angkatan kerja sekunder atau marginal. Karena apabila terjadi perubahan sedikit saja pada pasar tenaga kerja mereka dapat keluar atau masuk pasart tenaga kerja. Hanya karena perbedaan jenis kelamin, seringkali upah golongan perempuan lebih rendah daripada yang diterima oleh kaum laki-laki, sehingga diperlukan adanya kesetaraan gender dalam pasar tenaga kerja. Namun adakalanya sistem pengupahan masih mengalami ketidakadilan dan ketidakseimbangan antara pekerja laki-laki dan perempuan. Kesetaraan dan keadilan

---

<sup>12</sup> <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/komitmen/article/view/8286/4000> (diakses pada Rabu 12 April 2023, Pukul 02.12 WIB)

<sup>13</sup> <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/komitmen/article/view/8286/4000> (diakses pada Rabu 12 April 2023, Pukul 02.12 WIB)

gender dalam bidang ketenagakerjaan dapat tercapai pengarusutamaan gender, dalam hal ini terdapat pengakuan terhadap kontribusi perempuan dalam dunia kerja.<sup>14</sup>

Akan tetapi, perbedaan upah laki-laki dan perempuan menjadi kejanggalan dari suatu ketidakadilan bagi pekerja/buruh/karyawan perempuan, walaupun jenis pekerjaan yang sama dan beban kerjanya sama berat dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh/karyawan laki-laki. Pada kenyataannya sering terjadi penyimpangan dari ketentuan-ketentuan tersebut sehingga muncul permasalahan terhadap perlindungan upah yang diterima para pekerja/buruh/karyawan tersebut. Dalam hal inilah, perbedaan upah antara pekerja/buruh/karyawan perempuan mau tidak mau harus menerima kenyataan bahwa upah yang diberi upahnya rendah daripada pekerja/buruh/karyawan laki-laki. Dan seharusnya upah yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada pekerja/buruh/karyawan laki-laki maupun perempuan disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu/pekerja/buruh tersebut.

Berkaitan uraian di atas ditemukan permasalahan yaitu dalam perlindungan upah antara laki-laki dan perempuan. Oleh sebab itu, penulis berminat dan berusaha melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Tinjauan Yuridis Perlindungan Upah Bagi Pekerja Perempuan Yang Bekerja Di Perusahaan Menurut UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”**.

---

<sup>14</sup> <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/komitmen/article/view/8286/4000> (diakses pada Rabu 12 April 2023, Pukul 02.12 WIB)

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan yang telah diuraikan di latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah untuk mempermudah pembahasan dari materi-materi pokok penulisan skripsi ini. Maka rumusan permasalahan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan upah bagi pekerja perempuan yang bekerja di perusahaan berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?
2. Upaya apa saja yang dapat dilakukan oleh pekerja perempuan terhadap perusahaan yang tidak memberikan hak upah sesuai dengan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui bagaiman perlindungan upah bagi pekerja perempuan yang bekerja di perusahaan berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;
2. Untuk mengetahui upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja perempuan terhadap perusahaan yang tidak memberikan hak upah sesuai dengan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat Teoritis dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dari segi informasi pengetahuan mengenai perlindungan upah pekerja terutama pada pekerja perempuan sesuai dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peneliti berikutnya, serta nantinya masyarakat dapat mengaplikasikan apabila terjadi pada dirinya.

### **2. Manfaat Praktis**

Dapat meningkatkan kesadaran bagi perusahaan terhadap pekerja terutama pada pekerja perempuan dalam perlindungan upah yang telah diatur dalam perundang-undangan.

### **3. Manfaat Bagi Peneliti**

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, ilmu pengetahuan, kemampuan menulis dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum Program Studi Ilmu Hukum bagian Hukum Perdata di Universitas HKBP Nommensen Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Umum Mengenai Tenaga Kerja**

##### **2.1.1 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 Ketenagakerjaan.<sup>15</sup> 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,

---

<sup>15</sup> Wijayanti, Asri, “*Hukum Ketenagakerjaan pasca reformasi*”, Vol. 1, Sinar Grafika, 2009.

sesudah masa kerja”<sup>16</sup>. 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.

### **2.1.2 Pengertian Tenaga Kerja, Pekerja/Buruh**

Dalam kehidupan sehari-hari terdapat beberapa istilah mengenai pekerja, misalnya ada penyebutan : buruh, karyawan, atau pegawai. Terdapat peristilahan demikian, Darwan Prints menyatakan bahwa maksud dari semua peristilahan tersebut mengandung makna yang sama ; yaitu orang yang bekerja pada orang lain dan mendapat upah sebagai imbalannya.<sup>17</sup>

Dalam ketentuan pasal1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”. Dan di dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

---

<sup>16</sup> [https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU\\_13\\_2993.pdf](https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2993.pdf)

<sup>17</sup> Darwin Prints. “*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, (Bandung: PT. Citra Aditya), 2000, hlm. 20.

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok ketenagakerjaan yang memberikan pengertian “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.<sup>18</sup>

Dalam undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja yang dalam pelaksanaannya sudah mengeluarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 35 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 1 angka 2 yang memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dengan kata lain pekerja buruh ialah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja dan menerima upah atau imbalan. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik peringan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

### **2.1.3 Pengertian Pekerja Perempuan**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Perempuan adalah orang (manusia) yang mempunyai puki; dapat menstruasi, hamil, melahirkan anak, dan menyusui<sup>19</sup>. Kata perempuan merupakan sebutan untuk orang yang telah

---

<sup>18</sup> Lalu Husni, “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*”, (Rajawali: Jakarta), 2014, hlm. 27.

<sup>19</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka, 2002, hlm. 856.

dewasa maupun anak-anak,<sup>20</sup> berbeda dengan kata wanita merupakan sebutan untuk orang dewasa saja.<sup>21</sup>

Pekerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memilikikebutuhan masyarakat. Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa pengertian tenaga kerja perempuan adalah seorang perempuan yang mampu melakukan kegiatan/pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Maka dari itu peran pemerintah turut andil dalam membuat peraturan dan undang-undang yang dapat melindungi pekerja perempuan sehingga pekerja perempuan tersebut mendapatkan hak-haknya secara andil serta merasa nyaman dalam bekerja.

Menurut Soepomo, hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenan dengan kerjaan saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah<sup>22</sup>. Menurut Mr. Molenaar, hukum perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara pekerja dengan penguasa.<sup>23</sup>

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian ketenagakerjaan adalah segala

---

<sup>20</sup> <http://id.wikipedia.orh/wiki/Perempuan> (diunduh tanggal 08 April 2022)

<sup>21</sup> <http://id.wikipedia/wiki/Wanita> (diunduh tanggal 08 April 2022)

<sup>22</sup> Abdul Khakim, “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, (Citra Aditya Bakti: Jakarta), 2003, hlm. 5.

<sup>23</sup> Zainal Asikin dkk, “*Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*”, (Raja Grafindo Persada: Jakarta), 2010, hlm. 2.

sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dipahami bahwa yang di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu segala hal yang berkaitan dengan pekerja baik yang menyangkut hal-hal sebelum masa kerja yaitu pemagangan, hal-hal selama masa bekerja yaitu menyangkut jaminan sosial, perlindungan kerja, upah, kesehatan dan keselamatan kerja, serta hal-hal sesudah masa kerja yaitu pesangon dan jaminan hari tua.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa yang disebut sebagai tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Secara umum, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu bekerja, kecuali :<sup>24</sup>

a. Anak-anak dibawah umur 14 Tahun

Anak-anak dibawah umur 14 tahun berarti tidak tergolong atau tidak termasuk tenaga kerja, tetapi dalam hal-hal tertentu oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan anak-anak dapat dipekerjakan dengan beberapa ketentuan yaitu dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja;

---

<sup>24</sup> Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, “*Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*” (Prenadamedia Group Divisi Kencana: Jakarta), 2019, hlm. 1-2.

- b. Orang yang masih bersekolah dalam jangka waktu yang penuh;
- c. Orang yang karena sesuatu hal tidak mampu bekerja. Misalnya sakit yang berkepanjangan atau cacat, narapidana, milis atau menjalankan perintah negara untuk menjalankan kedaulatan negara.

Pekerja pada dasarnya adalah seseorang yang mampu melakukan pekerjaan untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan dari pemberi kerja atau pengusaha. Mampu melakukan pekerjaan dalam hal ini artinya memenuhi syarat yang ditetapkan pemberi kerja. Pekerja juga bagian dari tenaga kerja yaitu seseorang yang melakukan pekerjaan dan dapat memenuhi kebutuhan sendiri dengan menerima upah.

#### **2.1.4 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja**

##### **a) Hak Tenaga Kerja**

Hak yang paling diharapkan oleh setiap kerja adalah upah. Berdasarkan Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan “Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesempatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”. Selain itu, ada banyak hak lain yang dimiliki

oleh setiap tenaga kerja selain dari upah, diuraikan sebagai berikut:

1. Hak untuk mendapatkan upah;
2. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
3. Hak untuk bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuan;
4. Hak atas pembinaan keahlian, kejujuran, untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan;
5. Hak untuk mendapatkan perlindungan hak keselamatan dan kesehatan kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moral agama;
6. Hak atas istirahat (cuti) serta hak atas upah penuh selama menjalani istirahat;
7. Hak untuk mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja;
8. Hak untuk mendapatkan jaminan sosial.<sup>25</sup>

**b) Kewajiban Tenaga Kerja**

1. Melakukan Pekerjaan

Suatu pekerjaan yang diperjanjikan oleh pekerja harus dilakukan sendiri apalagi jika pekerjaan tersebut memerlukan keahlian tertentu yang tidak bisa digantikan oleh orang lain, dan

---

<sup>25</sup> Soedarjani, "*Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*", (Pustaka Yustisia: Jakarta), 2009, hlm. 23.

pekerja tidak bisa pula menyuruh seseorang untuk menggantikannya masuk bekerja apabila dia berhalangan;

## 2. Menaati Peraturan Tentang Melakukan Pekerjaan

Pekerja wajib menaati aturan-aturan dan petunjuk pengusaha, maksud dari petunjuk pengusaha adalah petunjuk-petunjuk yang harus diperhatikan oleh pekerja. Ketentuan adanya petunjuk pengusaha dalam melaksanakan pekerja ini didasarkan atas ketentuan KUHPerdara, khususnya Pasal 1603b yang menjelaskan “Pekerja wajib menaati aturan tentang hal melaksanakan pekerjaan dan aturan yang ditunjukan kepada perbaikan tata tertib dalam perusahaan yang diberikan kepadanya oleh orang atau atas nama dalam batas-batasan aturan perundang undangan, atau bila tidak ada menurut kebiasaan. “Penataan peraturan oleh pekerja bukannya tidak terbatas. Perkataan “dalam batas” pada psal 1603 b KUHPerdara menunjukkan bahwa pekerja hanya wajib menaati peraturan-peraturan mengenai pelaksanaan pekerjaan, sepanjang peraturan tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang, perjanjian, peraturan pengusaha atau kebiasaan.

## 3. Wajib Membayar Ganti Kerugian dan Denda

Pekerja bertanggung jawab atas kerugian yang timbul karenanya, biasanya kerugian yang terjadi karena kelalaian dan perbuatan yang disengaja. Perbuatan yang dilakukan oleh diri sendiri untuk merugikan kepentingan pengusaha yang dapat terjadi

karena kurang berhati-hati. Maka atas kejadian tersebut, yang menanggung resiko yang timbul harus menjadi tanggung jawab dari pekerja. Akan tetapi jika kejadian tersebut benar-benar adanya unsur dari kesejangan atau kelalaian dari pekerja, maka ada suatu asas yang mengatakan perbuatan hukum dapat menimbulkan ganti rugi. Sebaliknya jika suatu kejadian disebabkan bukan akibat kesalahan pekerja, maka bukan menjadi tanggung jawab dari pekerja. Harus dibedakan antara kewajiban membayar ganti kerugian dan kewajiban pekerja membayar denda, jika kerugian benar-benar terjadi maka pekerja harus membayar ganti kerugian, apabila melanggar ketentuan perjanjian kerja tertulis atau pengusaha maka pekerja harus membayar denda.

#### 4. Bertindak sebagai pekerja yang baik

Pekerja wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatuhan ataupun kebiasaan. Dalam Pasal 1603 KUHPerdara bahwa pada umumnya pekerja wajib melakukan segala sesuatu yang seharusnya pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan.

## 2.1 Tinjauan Umum Tentang Pengupahan

### 2.2.1 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 bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>26</sup>

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 diterima 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 diperjuangkan di naikkan.

Upah ialah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada seseorang atas jasa kerja yang dilakukannya melaksanakan pekerjaan tertentu di perusahaan dimaksud. Jumlah upah yang diberikan oleh perusahaan

---

<sup>26</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Op.cit.*,Pasal 1 ayat (30)

tergantung dari nilai barang atau jasa yang di hasilkan oleh orang yang bersangkutan. Semakin besar upah yang atau imbalan yang diterimanya.<sup>27</sup>

Edwin B. Flippo dalam karya tulisnya yang berjudul *Principles of Personal Management* menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah yaitu harga untuk jasa yang telah di terima atau di berikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.<sup>28</sup>

Menurut Imam Soepomo komponen-komponen upah terdiri atas<sup>29</sup> :

- a. Upah Pokok, yaitu upah dasar yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan tingkat atau jenis pekerjaan, 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.

---

<sup>27</sup> Muhamad Sadi, sobandi, "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", cet. 1, Jakarta 11220 jl. Tandra raya rawamangun, 2020, hlm. 207.

<sup>28</sup> *Ibid* 208

<sup>29</sup> *Ibid* 209

Selain itu, untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima 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 putusya hubungan kerja, dan pengusaha di dalam menetapkan upah, upah tersebut tidak boleh bersifat diskriminasi terhadap buruh laki-laki maupun buruh perempuan 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 perusahaan atau pemberi kerja kepada buruh/pekerja sebelum atau setelah melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

### **2.2.2 Macam-Macam Sistem Pengupahan**

Sistem pengupahan merupakan suatu unsur penting yang harus di penuhi demi terciptanya hubungan baik terhadap pekerja dan pemberi kerja didalam 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 pekerja.<sup>30</sup>

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 atas dasar penugasan ataupun atas dasar perjanjian kerja.<sup>31</sup>

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, didalam 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 keuntungan.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> Basami Situmorng, dkk, *Op.cit.*, hlm. 28,

<sup>31</sup> Sri Soedewi Masjuchun Sofwan, "*Hukum Bangunan Perjanjian Pemborongan Bangunan*", (Yogyakarta: Liberty), 1982, hlm. 62.

<sup>32</sup> Basami Situmorang, dkk, *Op.cit.*, hlm. 29.

d. Sistem Upah Bagi Hasil

Pada prinsip 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 tersebut.<sup>33</sup>

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 banyak atau sedikitnya hasil yang di capai dalam kurun waktu tertentu oleh seorang pekerja.<sup>34</sup>

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 sebaliknya.<sup>35</sup>

g. Sistem Upah Premi

Sistem upah premi yaitu kombinasi dan sistem upah prestasi yang ditambah sejumlah premi tertentu.

---

<sup>33</sup> Karyo Kuncoro, "Upah Sistem Bagi Hasil dan Penyerapan Tenaga Kerja", Jurnal Ekonomi Pembangunan, Vol. 7, Nomor 1, 2002, hlm. 46.

<sup>34</sup> Basani Situmorang, *Op. cit*, hlm. 29-30.

<sup>35</sup> *Ibid.*, hlm. 30.

#### 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 bekerja.<sup>36</sup>

#### i. Sistem Upah Indeks Biaya Hidup

Sistem upah berdasarkan atas indeks biaya hidup adalah sistem upah 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 sistem upah indeks biaya hidup, upah tersebut dapat dibayarkan kepada pekerja dalam bentuk barang, contohnya sembako.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Nuriadi Manurung, "Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bonus Karyawan menggunakan Metode AHP", *Jurnal Teknologi Informasi*, Vol. 1, Nomor 1 Juni 2017, hlm. 48-49.

<sup>37</sup> Basani Situmorang, *Loc.cit*, hlm. 30.

j. Sistem Lembur

upah kerja lembur merupakan upah yang diberikan oleh pengusaha yang memberi pekerjaan pada pekerja/buruh lewat dari batas waktu kerja.<sup>38</sup>

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 (sribu 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 bentuk uang.

---

<sup>38</sup> Yohana Arie Jelita Kurniati, “Pelaksanaan Ketentuan Upah Kerja Lembur Pekerja PT. Bank Danamon di Kab. Sekadau”, Jurnal, Fakultas Hukum Atma Jaya, Yogyakarta, 2016, hlm.7.

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 atas :<sup>39</sup>

- (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 berpondoman pada struktur dan skala upah yang wajib disusun dan diterapkan oleh perusahaan.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> LN. 2021/No. 46, TLN No. 66648, jdih.setkab. go.id: 57, hlm. 10

<sup>40</sup> <https://jdih.kemnaker.go.id>

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam penulisan skripsi ini sangatlah perlu ditegaskan mengenai batasan atau ruang lingkup penelitian. Ruang lingkup penulisan ini bertujuan untuk membatasi sejauh mana masalah yang dibahas, agar penelitian ini lebih terarah pada sasaran dan tidak mengambang dari apapun ruang lingkup penelitian ini adalah Bagaimana perlindungan upah bagi pekerja perempuan yang bekerja di perusahaan berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 dan upaya apa saja yang dapat dilakukan oleh pekerja perempuan terhadap perusahaan yang tidak memberikan hak upah sesuai dengan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

#### **3.2 Jenis Penelitian**

Penulisan Hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.<sup>41</sup> Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah pada hakekatnya, penelitian hukum yang utama mengingat sumber hukum utama dengan cara menelaah teori, konsep, asas, serta peraturan perundang-undangan. Penelitian ini mengutamakan studi

---

<sup>41</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta; Kencana Pranada Media Group, 2011), hlm. 35

kepuustakaan yaitu mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lainnya yang berkaitan dan dapat mendukung skripsi ini.

### **3.3 Sumber Bahan Hukum**

Adapun sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **1. Bahan Hukum Primer**

Bahan Hukum Primer yaitu bahan hukum yang mengikat, yang terdiri dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Peraturan Perundang-Undangan, Hukum Kebiasaan (Hukum Adat), Yurisprudensi, Doktrin, atau Traktat. Bahan Hukum yang digunakan penelitian adalah : Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

#### **2. Bahan Hukum Sekunder**

Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang isinya menjelaskan mengenai bahan hukum primer. Dalam penelitian ini adalah buku-buku literatur, surat kabar, makalah, jurnal hukum, artikel media hukum, internet dan lain-lain.

#### **3. Bahan Hukum Tersier**

Bahan Hukum Tersier, yaitu berbagai bahan yang membantu dalam memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer

maupun bahan hukum sekunder, seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Kamus Hukum dan Ensiklopedia.<sup>42</sup>

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah metode kepustakaan (*library research*), yaitu metode pengumpulan data dengan memahami dan mempelajari dokumen-dokumen dari berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian ini. Pengumpulan data yang menggunakan metode ini bisa dari berbagai sumber-sumber referensi yang berasal dari buku-buku, surat kabar, makalah, jurnal hukum dan riset-riset yang sudah pernah dilakukan atau diteliti.<sup>43</sup>

### **3.5 Metode Analisis Data**

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data deskriptif. Metode analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

---

<sup>42</sup> Elisabeth Nurhaini Butarbutar, Op.Cit, Hlm. 136

<sup>43</sup> Miza Nina Adlini, *Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka*, Jurnal Pendidikan, Vol. 6., Edisi I, Medan, 2022, hlm. 2

