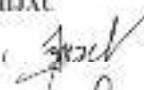
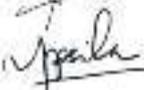
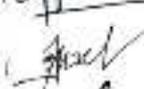
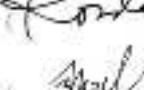


LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul, "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Petugas Kebersihan Jalan Sebagai Pekerja Harian Lepas Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Nias Selatan", Oleh Christine Putri Apriliana Fau NPM : 20600183 telah diujikan dalam sidang Meja Hijau Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen Medan Pada tanggal 29 Agustus 2024. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S-1) pada Program Studi Ilmu Hukum.

PANITIA UJIAN MEJA HIJAU

- | | | |
|------------------|---|--|
| 1. Ketua | : Besty Habebahan, S.H., M.H.
NIDN. 0107046201 | () |
| 2. Sekretaris | : August P Silen, S.H., M.H.
NIDN. 0101080201 | () |
| 3. Pembimbing I | : Besty Habebahan, S.H., M.H.
NIDN. 010704621 | () |
| 4. Pembimbing II | : Tulus Siambutan, S.H., M.H.
NIDN. 9901000335 | () |
| 5. Penguji I | : Dr. Debora, S.H., M.H.
NIDN. 0109088302 | () |
| 6. Penguji II | : Roids Nababan, S.H., M.H.
NIDN. 0111026501 | () |
| 7. Penguji III | : Besty Habebahan, S.H., M.H.
NIDN. 010704621 | () |

Medan, Oktober 2024

Mengetahui

Dekan



Dr. E. J. Simanungkalit, S.H., M.H.
NIDN. 0114018101

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Salah satu elemen penting dalam dunia kerja adalah persoalan mengenai ketenagakerjaan. di masa sekarang lapangan pekerjaan semakin sempit, sehingga tidak seimbang dengan jumlah tenaga kerja yang semakin hari semakin banyak. karena hal tersebut juga populasi pengangguran semakin hari semakin bertambah. sementara kebutuhan masyarakat (tenaga kerja) dalam memenuhi pangan semakin meningkat. Karena alasan diatas banyak diantara para pekerja tidak pandang bulu dalam memilih tempat bekerja, salah satu tempat bekerja itu adalah kantor dinas lingkungan hidup. Para pekerja tetap di kantor dinas lingkungan hidup merekrut beberapa tenaga kerja sesuai dengan bidangnya masing-masing, dan contohnya adalah perekrutan para petugas kebersihan jalan sebagai pekerja harian lepas di kantor dinas lingkungan hidup tersebut.

Hubungan yang terdapat diantara kantor dinas lingkungan hidup dan para petugas kebersihan jalan ini adalah hubungan kerja yang pada dasarnya adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan awal dimulai suatu hubungan kerja yang dibuat atas pernyataan kesanggupan antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian kerja dapat dilakukan secara lisan maupun tulisan, hal ini diatur dalam Pasal 51 Ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003

Tetapi, berdasarkan pra-research peneliti suatu perikatan pekerjaan tidak akan berlangsung efektif jika suatu perjanjian hanya dilakukan secara lisan, karena didalamnya tidak ada hukum yang pasti. Ada pun penjelasan mengenai

perjanjian lisan maupun tulisan yaitu: Perjanjian tertulis adalah perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam bentuk tulisan, sedangkan perjanjian lisan suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam wujud lisan (cukup kesepakatan para pihak).

Di negara-negara berkembang seperti Indonesia yang tahap pembangunannya dilakukan secara konkuren (tahap unifikasi, tahap industrialisasi dan tahap kesejahteraan berlangsung secara bersamaan), kondisi ini sangat mempengaruhi perubahan sosial dan perkembangan hukum saat ini. Hal ini berarti bahwa buruh dikorbankan demi pertumbuhan ekonomi yang setinggi-tingginya. Di lain pihak pada tahap kesejahteraan fokus pembangunan adalah untuk memperhatikan kesejahteraan masyarakat termasuk pekerja¹.

Demikian pula menurut Robert A. Nisbet dalam bukunya *Social Change and History* bahwa dengan timbul perubahan di dalam susunan masyarakat yang disebabkan oleh munculnya golongan pekerja. Pengertian hak milik yang semula mengatur hubungan yang langsung dan nyata antara pemilik dan barang juga mengalami perubahan karenanya. sifat-sifat kepemilikan menjadi berubah, oleh karena sekarang “barang siapa yang memiliki alat-alat produksi” bukan lagi hanya menguasai barang, tetapi juga menguasai nasib ribuan manusia yang hidup sebagai buruh².

Dalam perspektif hukum, menurut Satjipto Rahardjo, bahwa pemilik barang hanya terikat kepada barangnya saja. ia hanya mempunyai kekuasaan atas barang

¹ “Refleksi Masalah Hukum Perburuhan tahun 2005 dan Tren Hukum Perburuhan tahun 2006”, (On-Line), tersedia di <http://www.ui.edu/post/masalahhukumperburuhanid.html>? (Di akses pada pukul 00:42 tanggal 24/01/2024)

² Robert A. Nisbet, *Social Change and History - Aspects of the Western Theory of Development*, (London: Oxford University Press, 1972), dikutip oleh Satjipto Rahardjo, “*Hukum dan Masyarakat*”, (Bandung: Angkasa, 1980) hal. 97.

yang dimilikinya, tetapi apa yang semula merupakan penguasaan serta kontrol atas barang, atas pekerja upahan. Perubahan ini terjadi setelah barang itu berubah fungsinya menjadi kapital. orang yang disebut sebagai pemilik, membebani orang lain dengan tugas-tugas menjadikan orang itu sebagai sasaran dari perintah-perintahnya dan setidaknya pada masa awal-awal kapitalisme mengawasi sendiri pelaksanaan dari perintah-perintahnya³.

Dari pernyataan di atas, akan mengingatkan kita kepada jiwa dari pembukaan UUD 1945 dan pasal 27 Ayat 2 UUD 1945, yang menyatakan bahwa: “Negara Indonesia melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial berdasarkan Pancasila”. Kemudian dalam Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945 menyatakan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan“.

Dengan demikian dapat di pahami bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah menciptakan lapangan pekerjaan bagi warga negara untuk mendapatkan penghidupan yang layak. Menurut pasal ini ada dua hal penting dan mendasar yang merupakan hak setiap warga negara Indonesia yaitu hak memperoleh pekerjaan dan hak untuk memperoleh penghidupan yang layak. Suatu pekerjaan tidak hanya mempunyai nilai ekonomi saja, tetapi juga harus mempunyai nilai kelayakan bagi manusia yang tinggi. Suatu pekerjaan baru memenuhi semuanya itu bila keselamatan dan kesehatan kerja sebagai pelaksanaannya adalah terjamin. Dengan demikian pekerja sebagai warga negara

³ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Alumni, 1986) hal. 205

Indonesia perlu mendapatkan perhatian dari pemerintah agar dapat ikut serta aktif dalam pembangunan.

Selanjutnya, persoalan ketenagakerjaan tidak hanya melindungi pihak yang perekonomiannya yang lemah terhadap pihak yang perekonomiannya kuat untuk mencapai adanya keseimbangan antara kepentingan yang berlainan, melainkan juga soal menemukan jalan dan cara yang sebaik-baiknya, dengan tidak meninggalkan sifat kepribadian dan kemanusiaan bagi setiap orang yang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang sebanyak-banyaknya, dari tiap pekerjaan yang sudah ditentukan menjadi tugasnya dan sebagai imbalan atas jerih payahnya itu untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha, secara yuridis pekerja dipandang sebagai orang yang bebas karena prinsip negara kita tidak seorangpun boleh diperbudak.

Secara sosiologis pekerja itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya. Pekerja kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun memberatkan bagi pekerja itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Akibatnya tenaga pekerja sering kali diperas oleh pengusaha dengan upah yang relatif kecil.⁴

Perlindungan hukum berarti membahas mengenai hak dan kewajiban, dalam hal ini berkaitan dengan pekerja artinya berbicara tentang hak-hak pekerja setelah melaksanakan kewajibannya. pekerja harian lepas adalah pekerja yang menerima

⁴ <https://digilib.unila.ac.id/19512/10/skripsi%20final%20dika2.pdf> (Di akses pada pukul 00:54 tanggal 24/01/2024)

upah berdasarkan hari masuk kerja. Pekerja harian lepas merupakan pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam waktu tertentu. Bila merujuk kepada aturan yang berlaku, jenis hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat diterapkan untuk 4 (empat) jenis pekerjaan, yaitu pekerjaan yang sekali selesai, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan dari suatu usaha baru, produk baru atau kegiatan baru, serta pekerjaan yang sifatnya tidak teratur (pekerja harian lepas).⁵

Keberadaan petugas kebersihan jalan di kantor dinas lingkungan hidup sebagai pekerja harian lepas masih sangat dibutuhkan dimasa sekarang ini, Pekerja kontrak internal yang dikenal juga dengan istilah pekerja harian lepas. Nasib para pekerja harian lepas selalu kurang mendapatkan perhatian yang layak dari pihak pengusaha. Keadaan tersebut dapat ditinjau dari bentuk pelaksanaan perlindungan hukumnya, baik dari segi perjanjian kerja, upah pekerja dan tunjangan lain-lain. Perjanjian kerja yang digunakan adalah perjanjian kerja secara lisan, tetapi banyak juga yang tertulis pada golongan tertentu. Hal tersebut memang tidak menyalahi peraturan sebagaimana ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tetapi, perjanjian kerja tersebut akan lebih baik bila dibuat secara tertulis sebab selama ini ternyata bentuk perjanjian kerja secara lisan telah menempatkan pekerja dalam kondisi yang sangat lemah.

Berdasarkan Pasal 51 mengenai cipta kerja, pengusaha yang mempekerjakan pekerja dengan perjanjian kerja harian lepas wajib membuat

⁵ <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/24596,2014>, (Di akses pada pukul 00:56 tanggal 24/01/2024)

perjanjian secara tertulis dengan pekerja. Perjanjian kerja tersebut dapat berupa daftar pekerja yang melakukan pekerjaan, yang sekurang-kurangnya memuat:

1. Nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja,
2. Nama/alamat pekerja,
3. Jenis pekerjaan yang dilakukan,
4. Besar upah dan/atau imbalan lainnya.

Daftar pekerja tersebut disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak mempekerjakan pekerja. Bagi pengurus perusahaan memanfaatkan tenaga pekerja harian lepas selain memperoleh tenaga yang murah, mereka mudah diatur dan tidak banyak menuntut.

Keadaan dan kondisi yang demikian menyebabkan kesulitan bagi pihak pekerja harian lepas dan pengusaha untuk menyelenggarakan perjanjian pekerja, walaupun terbentuknya perjanjian hal tersebut tidak menjamin adanya kepastian hukum akibatnya tidak dapat diharapkan sebagaimana yang telah dicantumkan didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Apalagi pekerja harian lepas tersebut tidak mempunyai organisasi serikat pekerja yang dapat menyalurkan aspirasi para pekerja sehingga nasibnya menjadi manifestasi dari hukum *primitive*, walaupun sudah ada tentunya kebebasan mereka dibatasi.

Berkaitan dengan hal diatas mengenai petugas kebersihan jalan sebagai pekerja lepas harian, perlu juga diperhatikan perlindungan hukum yang didapatkan oleh setiap petugas kebersihan jalanan sebagai pekerja lepas harian, berdasarkan UU No.6 tahun 2023 tentang cipta kerja dijelaskan beberapa hal:

- Bahwa untuk mewujudkan tujuan pembentukan Pemerintah Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja.
- Bahwa dengan cipta kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi serta adanya tantangan dan krisis ekonomi global yang dapat menyebabkan terganggunya perekonomian nasional.
- Pasal 88 ayat (2) UU No. 6 Tahun 2023 mengatur pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan itu meliputi penetapan upah minimum setiap tahun.

Berdasarkan hal-hal yang diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Petugas Kebersihan Jalan Sebagai Pekerja Harian Lepas Berdasarkan Uu No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Nias Selatan”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana hak petugas kebersihan jalan mengenai upah hari masuk kerja berdasarkan undang-undang no. 6 tahun 2023 tentang cipta kerja?

2. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh kantor dengan upah kerja jika para pekerja tidak masuk di jam kerja yang telah ditentukan berdasarkan undang-undang no. 6 tahun 2023 tentang cipta kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian dalam penulisan skripsi adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana hak petugas kebersihan jalan mengenai upah hari masuk kerja berdasarkan undang-undang no. 6 tahun 2023 tentang cipta kerja.
2. Untuk mengetahui bagaimana upaya yang dilakukan oleh kantor dengan upah kerja jika para pekerja tidak masuk di jam kerja yang telah ditentukan berdasarkan undang-undang no. 6 tahun 2023 tentang cipta kerja.

D. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan bermanfaat, baik dari segi teoritis maupun dari segi praktis, Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis untuk menambah pemahaman dan wawasan ilmu pengetahuan penulis dan pembaca mengenai perlindungan hukum terhadap para petugas kebersihan jalan sebagai pekerja harian lepas.
2. Secara praktis, dapat memberikan masukan dan sebagai pedoman kepada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti sesuai dengan judul ini.
3. Bagi peneliti, mengharapakan dengan selesainya hasil penelitian ini dapat menjadi syarat dalam menyelesaikan (S – 1) di Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Mengenai Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.⁶

Perlindungan hukum merupakan perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.

Perlindungan hukum juga adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama

⁶ Satjipto Rahardjo. Op. Cit, hal 74

manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.⁷

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.

Pengertian perlindungan menurut ketentuan Pasal 1 butir 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban menentukan bahwa perlindungan adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada Saksi dan/atau Korban yang wajib dilaksanakan oleh LPSK atau lembaga lainnya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini.

Hukum berfungsi sebagai pelindungan kepentingan manusia, agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan secara profesional. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung normal, damai, dan tertib. Hukum yang telah dilanggar harus ditegakkan melalui penegakkan hukum. Penegakkan hukum menghendaki kepastian hukum, kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabile terhadap tindakan sewenang-wenang. masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan tertib, aman dan damai.

2. Bentuk Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan suatu konsep yang universal dari negara hukum. pada dasarnya, perlindungan hukum terdiri atas dua bentuk, yaitu:

⁷ C.S.T. Kansil. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Balai Pustaka, Jakarta : 1980), hal 102.

1. Bentuk Perlindungan Hukum Preventif, pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.
2. Bentuk Perlindungan Hukum Represif, Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.⁸

⁸ <https://repositori.uma.ac.id>. 2020, Diakses pada tanggal 17 Juni 2024, pukul 01.00 wib.

3. Unsur-Unsur Perlindungan Hukum

Suatu perlindungan dapat dikatakan sebagai perlindungan hukum apabila mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

1. Adanya perlindungan dari pemerintah terhadap warganya
2. Jaminan kepastian hukum
3. Berkaitan dengan hak-hak warganegara
4. Adanya sanksi hukuman bagi pihak yang melanggarnya.⁹

B. Tinjauan Umum Tentang Pekerja Harian Lepas

1. Pengertian Pekerja Harian Lepas

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. dalam rangka pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Pekerja Harian Lepas adalah pekerja borongan yang menerima upah harian, upah tersebut dapat diterima secara mingguan atau bulanan berdasarkan hasil kerjanya, termasuk juga pekerja harian yang dibayar berdasarkan volume atau

⁹<https://www.merdeka.com/pendidikan/inipendapat-andi-hamzah-dan-simanjuntak-soal.Perlindungan-hukum>. Diakses pada tanggal 18 Juni 2024, pukul 02.00 wib.

hasil kerja yang dilakukan atau secara borongan. Perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas berarti membahas mengenai hak-hak pekerja setelah melaksanakan kewajibannya.¹⁰ hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang pekerja dan majikan. pengusaha yang baik adalah pengusaha yang sangat memperhatikan nilai nilai pancasila dalam memimpin dan mengelola perusahaannya, dan pekerja yang baik adalah pekerja yang memperhatikan nilai-nilai pancasila dalam melaksanakan pekerjaannya. Pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 3 “Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.¹¹

2. Hak Pekerja Harian Lepas

Hak-hak pekerja harian lepas juga telah ditetapkan dalam UU Ketenagakerjaan di Indonesia, tepatnya UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengatur tentang pekerja harian lepas. Dalam UU Cipta Kerja tersebut, pekerja harian dikategorikan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, di mana salah satu hak yang wajib diberikan perusahaan adalah berupa uang pesangon. lebih lengkapnya, berikut adalah hak-hak freelancer di Indonesia yang wajib dipenuhi oleh perusahaan.¹²

1. Menerima Gaji atau Penghasilan

Setelah melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan timeline waktu yang telah ditentukan, sudah pasti perusahaan wajib memberikan gaji bulanan yang menjadi hak karyawan. soal penggajian yang menjadi hak utama setiap karyawan untuk menerimanya telah diatur dalam UU.

¹⁰ Kertasapoetra.G, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1986, hal. 57.

¹¹ Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹² <https://broadwayshr.com/blog/hak-hak-pekerja-harian-lepas/>. Diakses pada tanggal 18 Juni 2024, pukul 02.30 wib.

besaran gaji karyawan bisa dihitung berdasarkan lamanya waktu kerja maupun hasil yang diperoleh karyawan.

2. Hak Pekerja dalam Hal Memperoleh Jaminan Sosial

Jaminan sosial merupakan salah satu hak pokok yang dimiliki setiap warga negara, termasuk untuk pekerja harian lepas. Bagi freelancer yang tidak terikat dengan perusahaan, jaminan sosial yang bisa didapatkan adalah BPJS BPU (Bukan Penerima Upah). Berbeda dengan pegawai tetap di suatu perusahaan, peserta BPJS BPU harus melaporkan dan membayar iuran BPJS secara mandiri tanpa melalui perusahaan.

3. Kepastian akan Pekerjaan dan Tanggung Jawab

Hak pekerja harian lepas yang tidak kalah pentingnya adalah dalam hal kepastian berkaitan pekerjaan dan tanggung jawab yang diembannya. Hal ini karena rincian pekerjaan dan tanggung jawab harus dilaksanakan berdasarkan briefing, karena jika berbeda, akan memengaruhi hasil dari pekerjaan itu sendiri. Ketidaktahuan akibat miskomunikasi yang terjadi terkait pekerjaan dan tanggung jawab dapat mengganggu fokus kerja sama antara perusahaan dan pekerja lepas.

3. Keuntungan Pekerja Harian Lepas

1) Fleksibel

Pertama yang menjadi ulasan yakni waktu lebih fleksibel untuk pekerjaan harian lepas. Biasanya perusahaan yang fokus pada kualitas pekerja tetap akan meningkatkan efisiensi perkembangan mutlak produktif di kantor secara langsung. Sehingga kurang adanya waktu untuk memperhatikan kinerja pekerja harian lepas yang ada. Dengan adanya jasa yang memberi layanan mengenai kinerja pekerja harian lepas, sebuah waktu akan menjadi lebih fleksibel. Jasa PHL

biasanya akan bekerjasama dengan sebuah perusahaan untuk dapat menerima pekerjaan lepas tersebut.¹³ Sehingga pekerja harian lepas akan menerima asupan kerja yang disetor dari perusahaan. Tidak hanya itu, fleksibel dalam hal ini berarti perusahaan tidak perlu mencari pekerja harian lepas yang ada. Cukup pada divisi sebuah perusahaan mengkoordinasi dari tim yang berwenang untuk mencari jasa yang memang sudah tervalidasi. Validasi sendiri harus diteliti dan dikawal semaksimal mungkin supaya menemukan jasa yang sesuai.

2) Hemat

Hemat dalam hal ini sudah termasuk pada jasa pelayanan yang maksimal baik dengan kualitas memuaskan. Jika dikatakan hemat, tentu saja asumsi ini dapat disesuaikan dengan jasa yang telah tersebar di beberapa informasi sumber aktual. Untuk sebuah perusahaan yang sedang mencari jasa tersebut, usahakan memang sesuai dengan kantong perusahaan. Sudah banyak jasa yang bekerja di bidang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan sukses dengan kerjasamanya. Oleh karena itu, sebuah tim dalam perusahaan hanya perlu melaksanakan riset mendalam dan maksimal.

Selain itu biasanya jasa yang bekerja dalam suatu bidang telah menyiapkan dana upah atau gaji tersendiri bagi para pekerjanya. Sebagai sebuah perusahaan, hanya perlu memilih paket hemat atau biaya sesuai dengan kebutuhan yang ada. Tidak perlu riskan atau takut untuk bertanya pada pemilik jasa kebutuhan pekerjaan tersebut.

¹³ <https://myrobin.id/untuk-bisnis/jasa-pekerja-harian-lepas/>. Diakses pada tanggal 18 Juni 2024, pukul 02.30 wib.

3) Berkualitas

Sudah sepantasnya pekerja yang baik telah tersaring melalui seleksi yang ada. Jika dikatakan sebuah kualitas akan tercermin dari pekerjaan yang dihasilkan oleh pekerja tersebut. Sama seperti halnya jasa pekerjaan lepas, kualitas yang ada bergantung pada pekerja itu sendiri. Perlunya mempelajari lebih dalam tentang kualitas pasar yang ada. Sebagai pemilik sebuah perusahaan, harus lebih pandai dalam mengelola divisi pengembangan yang bekerjasama dengan jasa bidang pekerja lepas tersebut.

Tidak serta-merta memilih yang memang betul hemat namun ternyata kurang memuaskan. Karena riset dalam sebuah lapangan, perlu dikembangkan dan dianalisis sebaik mungkin. Jika perlu, seorang yang bekerja pada sebuah perusahaan dapat menyatakan rekomendasi tentang jasa penyedia layanan suatu bidang kepada divisi pengembangan. Dimana jasa tersebut memang sudah berkompeten serta berpengalaman. Sehingga dapat meminimalisir adanya kekurangan atau penurunan fungsi sebuah hasil yang ada.

4) Efisien

Yang terakhir yakni efisien. terlihat sudah biasa, namun kenyataannya jasa yang tersedia membuat perusahaan lebih efisien dalam mengelola gerak ruang dan waktu. Biasanya Jasa pekerja harian lepas dapat memberi dan mengelola target batas pengiriman pekerjaan agar dapat terjadwal dengan baik pada kerjasama perusahaan yang ada.

C. Tinjauan Umum Mengenai Upah

1. Pengertian Upah

Upah maksudnya adalah imbalan pekerjaan atau prestasi yang wajib dibayar oleh majikan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Jika pekerjaan diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan di bawah perintah orang lain yaitu si majikan, maka majikan sebagai pihak pemberi kerja harus memberikan upah. Pembayaran upah itu pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang.¹⁴

Jika setelah si pekerja melakukan pekerjaannya dengan tunduk pada perintah si majikan, dalam rangka kewajibannya seperti yang telah mereka buat didalam perjanjian kerja, maka si pekerja tersebut berhak untuk mendapatkan upah. Upah itulah yang merupakan sarana penting bagi buruh guna melindungi sedangkan buruh bangunan adalah buruh merupakan suatu usaha kemudian mendapat upah atau imbalan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Upah biasanya di berikan secara harian maupun perminggu tergantung dari hasil kesepakatan yang telah disetujui.¹⁵

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan istilah upah ialah 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 perkerja/ buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.

¹⁴ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Rajawali,1992), cet.ke-1, hal 32-33

¹⁵ Lalu Husni,*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan indonesia*,(Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2008), cet ke-1, hal. 150

2. Komponen Upah

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1999 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan sebagai berikut :

a. Termasuk komponen upah adalah :

- 1) Upah pokok: merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja.
- 2) Tunjangan tetap: suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan jabatan, tunjangan kemahalan, tunjangan lauk-pauk.
- 3) Tunjangan tidak tetap: suatu pembayaran secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan keluarganya serta dibayarkan upah pokok.¹⁶

b. Tidak termasuk komponen upah adalah :

- 1) Fasilitas: Kenikmatan dalam bentuk nyata karena hal-hal yang bersifat khusus atau karena meningkatkan kesejahteraan buruh.
- 2) Bonus: Pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi.
- 3) Tunjangan hari raya dan pembagian keuntungan lainnya.

¹⁶ <https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/>.2017 Diakses pada tanggal 18 Juni 2024, pukul 03.10 wib.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian merupakan bingkai penelitian, yang menggambarkan batas penelitian, mempersempit permasalahan dan membatasi penelitian. Agar penelitian ini dapat terarah dengan tepat dan mengatasi terjadinya penyimpangan-penyimpangan pada penyusunan tugas akhir ini, maka harus ada batasan yang jelas dalam ruang lingkup penelitian yaitu mengenai perlindungan hukum bagi petugas kebersihan jalan sebagai pekerja harian lepas berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja.

Adapun ruang lingkup penelitian adalah mengenai bagaimana hak petugas kebersihan jalan mengenai upah hari masuk kerja berdasarkan undang-undang no. 6 tahun 2023 tentang cipta kerja dan bagaimana upaya yang dilakukan oleh kantor dengan upah kerja jika para pekerja tidak masuk di jam kerja yang telah ditentukan berdasarkan undang-undang no. 6 tahun 2023 tentang cipta kerja.

B. Jenis Penelitian

Berdasarkan masalah yang diteliti, jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara *in action* pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat¹⁷. Atau dengan kata lain penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi dimasyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta fakta dan data yang

¹⁷ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan penelitian hukum* (Bandung, CitraAdityaBakti), 2004, hal. 134

dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah¹⁸.

C. Jenis Dan Sumber Data

Sumber data penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder.

Data primer dan data sekunder dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Data primer yaitu data yang di dapat secara langsung dari penelitian dilapangan melalui interview atau wawancara dengan responden Kabid (Kepala Bidang) yang menangani atau mengurus para petugas kebersihan jalan. Untuk mendapatkan data primer dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan studi penelitian di Kantor Dinas lingkungan hidup, Kota Teluk dalam, Nias Selatan.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian baik buku secara online (*electronic book*) maupun buku berbentuk fisik, hasil penelitian dalam bentuk laporan, jurnal dan peraturan perundang-undangan. Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan adalah hasil penelitian dalam bentuk laporan, jurnal dan peraturan perundang-undangan dikarenakan minimnya akses atau informasi yang membahas tentang tinjauan yuridis perlindungan hukum terhadap para petugas kebersihan jalan dalam bentuk tulisan buku-buku.

Data sekunder bersumber dari :

1. Bahan Hukum Primer:

¹⁸ Bambang Waluyo, *penelitian hukum dalam praktek*, Jakarta, Sinar Grafika, 2002, hal.15

Merupakan bahan hukum yang mengikat yaitu yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan dengan bentuk wawancara terhadap kepala bidang (kabid) pada Kantor Dinas lingkungan Kota Teluk dalam, Nias Selatan.

2. Bahan Hukum Sekunder:

Yaitu bahan hukum yang mengikat tetapi menjelaskan mengenai bahan hukum primer yang merupakan hasil olahan pendapat atau pikiran para pakar atau ahli yang memepelajari suatu bidang tertentu secara khusus yang akan memberikan petunjuk kemana peneliti akan mengarah. Yang dimaksud dengan bahan hukum sekunder dalam hal ini ialah doktrin-doktrin diperoleh dari buku buku yang berkaitan dengan internet, dan bacaan bacaan lain yang berhubungan dengan penelitian yang di fungsikan untuk menunjang hukum primer.

3. Bahan Hukum Tersier:

Sebagai bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus, maupun internet, ensiklopedia yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap petugas kebersihan jalan sebagai petugas harian lepas berdasarkan UU NO. 6 TAHUN 2023

D. Metode Pengumpulan Data

1. Metode penelitian Lapangan (*field research*). Salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian yang digunakan oleh penulis untuk mengetahui data melalui wawancara dan pengamatan serta interaksi ataupun berkelompok berdasarkan pembahasan yang ada.
2. Studi kepustakaan (*library research*) .Sehubungan dengan pembahasan dalam penelitian ini maka pengumpulan data dilakukan melalui studi

kepustakaan, peneliti akan mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya dari kepustakaan yang berhubungan. Sumber-sumber kepustakaan dapat diperoleh dari buku, jurnal, majalah, hasil-hasil penelitian (tesis dan disertasi), dan sumber-sumber lainnya yang sesuai (internet, koran dll). Bila peneliti telah memperoleh kepustakaan yang relevan, maka segera untuk disusun secara teratur untuk dipergunakan dalam penelitian. Oleh karena itu studi kepustakaan meliputi proses umum seperti mengidentifikasi teori secara sistematis, penemuan pustaka, dan analisis

3. dokumen yang memuat informasi yang berkaitan dengan topik penelitian¹⁹.

E. Metode Analisis Data

Berdasarkan pendekatan penelitian, jenis penelitian dan jenis data dalam penelitian ini maka dipakai metode analisis data. yang digunakan adalah metode analisis data kualitatif yaitu analisis data yang tidak menggunakan angka, melainkan memberikan gambaran-gambaran, dengan kata-kata atau temuan-temuan yang ada dalam masyarakat karenanya lebih mengutamakan mutu/kualitas dari data kemudian dihubungkan dengan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap petugas kebersihan jalan sebagai pekerja harian lepas berdasarkan UU NO. 6 TAHUN 2023.

¹⁹ M. Nazir, *metode penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hal 27

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Hak Petugas Kebersihan Jalan Mengenai Upah Harian Masuk Kerja

1. Mendapatkan Upah Berdasarkan Harian Masuk Kerja

Perlindungan terhadap para pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbesar ke empat di dunia, dimana mayoritas masyarakatnya bekerja di berbagai perusahaan baik perusahaan nasional maupun multinasional. Oleh sebab itu demi penghidupan yang layak, negara perlu menjamin kesejahteraan masyarakat indonesia untuk ke arah yang lebih mapan sehingga kehidupan yang layak perlu di penuhi.²⁰

Berbicara kehidupan yang layak tidak terlepas dari sistem upah yang berlangsung di negara kita berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 termuat di dalam pasal 88 ayat (1) “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Negara perlu memperhatikan apakah sistem pengupahan sudah sesuai, dikarenakan masyarakat indonesia khususnya para pekerja sudah mendapatkan upah minimum yang sesuai dengan kebutuhan tiap-tiap warga negara indonesia, demi tercapainya cita-cita negara yang termuat di dalam Undang-Undang dasar 1945 mensejahterakan kehidupan rakyat.²¹

Pasal 88 ayat (2) UU No. 6 Tahun 2023 mengatur pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan itu meliputi penetapan upah minimum setiap tahun.

²⁰ Konsiderans Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Sekretariat Negara. Jakarta.

²¹ Ibid, hal 2

Ketentuan mengenai upah berdasarkan harian masuk kerja yang didapatkan oleh para petugas kebersihan jalan pada kantor dinas lingkungan hidup nias selatan ini mengacu pada aturan otonomi daerah yang telah ditentukan dan selanjutnya diatur pada peraturan bupati setempat sebagai standar upah harian dari si tenaga kerja harian lepas ini atau lebih tepatnya untuk para petugas kebersihan jalan yang bekerja pada kantor dinas lingkungan hidup nias selatan. Namunpun demikian semua tergantung kemampuan keuangan daerah setempat.²²

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, kesepakatan dan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Sistem pengupahan disuatu negara biasanya didasarkan kepada falsafah atau teori yang dianut oleh negara itu. Sistem pengupahan diIndonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah, yaitu : Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas.²³

Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 1 ayat (1), upah didefinisikan sebagai hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja

²² Wawancara Penulis bersama Bapak Abertus Dakhi, S.H, Kepala Bidang Kebersihan & Persampahan, Limbah B3 dan Peningkatan Kapasitas Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Selatan, Penata Tk. I, 3 Juli 2024 bertempat di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Selatan, pada Rabu pukul 12: 36 WIB

²³ reposito@unitomo.ac.id. 2017 Economic: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam, Vol.8, No. 2 Diakses pada tanggal 2 Juli 2024, pukul 01.00 wib.

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 atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²⁴

Pemberian upah kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya merupakan imbalan/balas jasa dari para produsen kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. Upah tenaga kerja yang diberikan tergantung pada:

1. Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya
2. Peraturan undang-undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja (UMR).
3. Produktivitas marginal tenaga kerja.
4. Tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha.
5. Perbedaan jenis pekerjaan

Tentang jenis-jenis upah ada beberapa macam jenis yang dikemukakan sebagai berikut :²⁵

a. Upah nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja dibidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana kedalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang (*money wages*) sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

b. Upah nyata (*real wages*)

²⁴ journal.literasisains.id/index.php/ MAMEN Vol.1 No 4 (oktober 2022) 554-566, hal 555 DOI: 10.55123/mamen. V 1i4.1007

²⁵ Kartasapoetra, Hukum Perburuhan di Indonesia, (Jakarta : Sinar Grafika, 1994) hal. 99- 106.

Yang dimaksud dengan upah nyata adalah upah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari :

1. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
2. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan
3. Adakalanya upah itu diterima dalam wujud uang dan fasilitas atau *in natura*, maka upah nyata yang diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas tersebut.

c. Upah hidup

Dalam hal ini upah yang di terima seorang karyawan itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, tidak hanya kebutuhan pokok nya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya iuran asuransi jiwa, pendidikan dan beberapa lainnya.

d. Upah minimum (*minimum wages*)

Sebagai yang diterangkan bahwa pendapatan yang dihasilkan para karyawan dalam suatu perusahaan sangat berperan penting. Dalam hal ini maka upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup karyawan beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang sederhana, cost of living perlu diperhatikan dalam penentuan upah

e. Upah wajar (*fair wages*)

Upah wajar dimaksudkan sebagai upah yang secara relative dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para karyawan sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaannya, sesuai dengan perjanjian kerja diantara mereka.

Mengenai upah berupa uang, KUHP pasal 1602 menetapkan bahwa pembayarannya harus dilakukan dalam alat pembayaran yang sah di Indonesia, artinya dalam mata uang Indonesia. Jika upah itu ditetapkan dengan mata uang asing, perhitungannya dilakukan menurut kurs pada waktu dan tempat dilakukan pembayaran. KUHPerdata menetapkan bahwa upah yang ditetapkan menurut jangka waktu harus dibayar disaat buruh mulai bekerja sampai saat berakhirnya hubungan kerja. Dengan demikian jika hubungan kerja berakhir sebelum waktunya dan juga jika berakhir dalam suatu jangka waktu pembayaran, perusahaan wajib membayar upah untuk semua hari buruh atau karyawan bekerja.²⁶

Biasanya upah itu besarnya dan bentuknya ditetapkan dalam perjanjian kerja itu sendiri atau dalam peraturan upah yang ditetapkan oleh pengusaha atau dalam perjanjian kerja. Upah bagi karyawan merupakan satu-satunya bekal hidup baginya dan keluarganya. karena itu diadakan berbagai ketentuan dalam perundang-undangan sebagai jaminan bahwa upah itu benar-benar akan dibayarkan oleh perusahaan dan diterima oleh karyawan itu sendiri.

Hak atas upah lahir setelah adanya hubungan kerja dan berakhir bila hubungan kerja berakhir. Maksudnya hak dan kewajiban itu ada setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan kerja. Perjanjian lahir setelah adanya kata sepakat antara pekerja dengan pengusaha. Setelah adanya kata sepakat maka para pihak harus terikat dengan perjanjian sebagaimana prinsip perjanjian yang dikenal dengan *pacta sunt servanda*, yang mana istilah lengkapnya *pacta convent quae neque contra leges neque dolo malo inita sunt omnimodo observanda sunt*. Hal ini mengandung makna bahwa suatu kontrak yang tidak dibuat secara ilegal dan tidak berasal dari penipuan harus sepenuhnya diikuti.²⁷

²⁶ Ibid, hal 25

²⁷ Munir Fuady, *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Kencana, Jakarta, 2013, hal. 210

Selain pembahasan mengenai pendapatan upah berdasarkan harian masuk kerja, perlu juga dibahas mengenai keseimbangan dalam upah. Upah itu harus memperhatikan keseimbangan antara kepentingan pekerja dengan kepentingan pengusaha. Dikaitkan dengan teori keadilan *John Rawls* yang menyatakan bahwa setiap orang berhak mendapatkan penghasilan yang layak, maka upah itu harus layak bagi pekerja dan layak juga bagi pengusaha. Ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga dapat diharapkan memberikan keuntungan semua orang. Seharusnya diperhatikan pula kemampuan pengusaha yang bermacam-macam tingkatannya seperti pada pengusaha mikro, kecil, menengah, dan besar sehingga seyogyanya ada kebijakan pembayaran upah bertingkat. Kemampuan pekerja juga tidak sama dalam melakukan kewajibannya; ada yang produktif dan ada yang kurang, ada yang skill dan ada yang kurang skill, ada pekerjaan yang beresiko dan ada juga yang kurang beresiko, ada yang sudah lama bekerja dan ada juga masa kerja masih pendek. Pekerja kontrak dan pekerja alih daya (*outsourcing*) yang memakai perjanjian kerja waktu tertentu, adil kiranya diberikan tunjangan khusus yang diberi nama tunjangan fleksibel. sebagai penjaga keseimbangan dari sistem yang lebih menguntungkan pengusaha. Hal ini karena karena pekerja jenis itu mempunyai resiko atas kelangsungan sumber penghasilan setelah habis masa kontrak.

Sehat Damanik mengatakan : Sistem kerja *outsourcing* menguntungkan pengusaha dengan alasan-alasan yang diantaranya: meningkatkan fokus perusahaan, memanfaatkan kemampuan kelas dunia, mempercepat keuntungan yang diperoleh dari reengineering, membagi risiko, sumber daya sendiri dapat dipergunakan untuk kebutuhan lain, memungkinkan tersedianya dana kapital, menciptakan dana segar dengan mengurangi dan mengendalikan biaya operasi,

memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri, serta memecahkan yang sulit dikendalikan atau dikelola.²⁸

2. Mendapatkan Insentif Berdasarkan Kehadiran Masuk Kerja

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh kantor atau perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Apabila insentif yang diberikan kantor atau perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya.²⁹

Ketentuan mengenai pemberian insentif terhadap petugas kebersihan jalan dari dinas lingkungan hidup ini sudah pasti harus memenuhi beberapa kriteria, contoh nya saja jika petugas kebersihan jalan sebagai pekerja harian lepas ini rajin bekerja dan kehadirannya dalam masuk bekerja bagus, tidak pernah membuat masalah sudah pasti layak menerima insentif yang

²⁸ Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishings, Jakarta. 2006, hal 3

²⁹ Jurnal benefit Vol. 2 No. 1 Juli 2015 *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan Cv Logam Indonesia Di Tulungagung*, hal 3

terhitung dari kehadirannya juga dan semuanya bekerja berdasarkan perjanjian kerja yang telah ditentukan.³⁰

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2002:268), ada beberapa jenis insentif tersebut adalah;

1. Piece work

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

3. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

4. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5. Kurva Kematangan

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian di atas maka jenis-jenis Insentif adalah:

³⁰ Ibid, hal 4

1. Insentif material

Dapat diberikan dalam bentuk:

- a) Bonus
- b) Komisi
- c) Pembagian laba
- d) Kompensasi yang ditangguhkan
- e) Bantuan hari tua

2. Insentif Non-material

Dapat diberikan dalam bentuk:

- a) Jaminan sosial
- b) Pemberian piagam penghargaan
- c) Pemberian promosi
- d) Pemberian pujian lisan atau tulisan

Adanya jenis-jenis insentif ini maka perusahaan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja pegawai, sehingga pegawai akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu: Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap tempat bekerja.

Dengan adanya upah insentif ini, maka pendapatan petugas kebersihan jalanan sebagai pekerja harian lepas akan bertambah, sehingga diharapkan dapat memotivasi didalam melakukan pekerjaan dan produktivitas petugas kebersihan jalan juga akan semakin meningkat dengan tetap

memprioritaskan kualitas pekerjaan yang dilakukan dalam pembersihan jalanan atau pun lingkungan sekitar.

B. Upaya Yang Dilakukan Oleh Kantor Dengan Terhadap Pekerja Yang Tidak Masuk Di Jam Kerja Yang Telah Di Tentukan

1. Sanksi Administratif Yang Diberikan Oleh Pihak Kantor

Sanksi administratif sudah pasti akan diberikan kepada pekerja yang telah melakukan kesalahan atau pelanggaran dalam aturan bekerja yang telah ditetapkan. Sanksi administratif dapat diterapkan baik melalui jalur pengadilan maupun jalur non pengadilan, yakni oleh pejabat administrasi. Sanksi administratif yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan kebanyakan terkait dengan masalah perizinan dan dilaksanakan oleh pejabat (badan) administrasi yang berwenang mengeluarkan perizinan tersebut. Sanksi administratif yang dijatuhkan oleh pejabat administrasi sering dikaitkan dengan pelanggaran terhadap persyaratan perizinan.³¹

Ketentuan mengenai sanksi administratif pada kantor dinas lingkungan hidup nias selatan sudah pasti ada dan berjalan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dari awal. sanksi tetap ada bagi para pekerja yang telah melanggar aturan yang telah dituang dalam perjanjian kerja, dan yang tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya.³²

Tujuan pemberian sanksi administratif secara umum adalah, sanksi dalam peraturan peraturan perundang-undangan, termasuk juga sanksi administratif, biasanya dikaitkan dengan atau sebagai konsekuensi dari suatu norma yang dirumuskan dalam bentuk larangan, perintah (keharusan), atau wajib (kewajiban). suatu norma yang berisi larangan, perintah (keharusan),

³¹ Jurnal Legislasi Indonesia Vol. 6 No. 4 – Desember 2009 *Sanksi Administratif Sebagai Salah Satu Instrumen Penegakan Hukum Dalam Peraturan Perundang-Undangan*, hal 606

³² Wawancara Penulis bersama Bapak Abertus Dakhi, S.H, Kepala Bidang Kebersihan & Persampahan, Limbah B3 dan Peningkatan Kapasitas Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Selatan, Penata Tk. I, 3 Juli 2024 bertempat di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Selatan, pada Rabu pukul 12: 36 WIB

atau wajib (kewajiban) pada umumnya akan mengalami kesulitan dalam penegakannya apabila tidak disertai dengan sanksi.³³

Ada beberapa tujuan pencantuman dan penerapan ketentuan sanksi dalam peraturan perundang-undangan, termasuk sanksi administratif. Pertama, sebagai upaya penegakan ketentuan peraturan perundang-undangan.³⁴

Seperti diuraikan sebelumnya bahwa suatu norma yang mengandung larangan, perintah (keharusan), atau keharusan pada umumnya akan mengalami kesulitan dalam penegakannya apabila tidak disertai dengan sanksi. Pemberian sanksi akan memudahkan penegakan norma tersebut dan pada gilirannya kita akan melihat kedayagunaan/kehasilgunaan peraturan perundang-undangan tersebut. Selain itu, pencantuman sanksi juga merupakan upaya agar seseorang menaati ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kedua, memberikan hukuman bagi siapapun yang melakukan pelanggaran atas suatu norma peraturan perundang-undangan. orang yang melakukan pelanggaran atas suatu norma memang sudah sepatasnya diberikan hukuman sesuai dengan berat/ringannya pelanggaran tersebut. Hukuman tersebut menjadi sepadan/tepat apabila orang tersebut memang secara sengaja melakukan pelanggaran atas suatu norma. Orang yang melakukan pelanggaran secara sengaja dapat diasumsikan bahwa orang tersebut memang mempunyai niat/itikad tidak baik, sehingga orang tersebut pantas untuk mendapat hukuman/ganjaran yang setimpal.

Ketiga, membuat jera seseorang untuk melakukan kembali pelanggaran hukum. dengan dijatuhkannya sanksi diharapkan orang tidak akan melakukan kembali pelanggaran. dalam hukum pidana hal ini dikenal dengan teori penjeraan.

³³ Ibid, hal 606

³⁴ Ibid, hal 607

Keempat, mencegah pihak lain untuk melakukan pelanggaran hukum. Dengan adanya ancaman berupa sanksi diharapkan orang tidak akan melakukan pelanggaran hukum. Hal ini merupakan rambu-rambu atau peringatan agar seseorang tidak melakukan sesuatu yang dilarang.

Jenis dan penerapan sanksi administratif:

Jenis sanksi administratif dapat berawal dari jenis yang paling ringan sampai dengan yang terberat. Sanksi administratif yang terberat kemungkinan akan lebih efektif apabila dibandingkan dengan penjatuhan sanksi pidana. Sesuai dengan lingkup substansinya, suatu peraturan perundang-undangan tidak perlu dipaksakan untuk mengatur mengenai sanksi karena belum tentu akan lebih efektif.

Bagi karyawan yang tidak hadir akan disebut sebagai alpha, maka resiko dari alpha tersebut karyawan tidak akan mendapatkan gaji harian. Apabila ketidakhadiran ini dilakukan tiga hari berturut-turut tanpa adanya surat atau kabar maka akan diberhentikan secara sepihak karena sesuai dengan surat perjanjian kerja antara karyawan dengan pemerintah dalam hal ini kantor dinas lingkungan hidup Nias Selatan. Upaya yang dilakukan oleh kantor dinas lingkungan hidup Nias Selatan bagi para karyawan yang tidak hadir pada saat jam kerja yaitu akan dilakukan pemanggilan untuk melakukan pembinaan maksimal sebanyak tiga kali. Ketika pembinaan pertama, kedua, ketiga tidak dipenuhi sesuai perjanjian yang telah dilaksanakan maka akan diberhentikan secara sepihak.³⁵

Ada beberapa macam sanksi administratif, yaitu:

- a. Peringatan/teguran lisan;
- b. Peringatan/teguran tertulis;
- c. Tindakan paksa pemerintahan (*bestuursdwang/politiedwang*);

³⁵ Wawancara Penulis bersama Bapak Abertus Dakhi, S.H, Kepala Bidang Kebersihan & Persampahan, Limbah B3 dan Peningkatan Kapasitas Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Selatan, Penata Tk. I, 3 Juli 2024 bertempat di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Selatan, pada Rabu pukul 12: 36 WIB

- d. Penarikan kembali keputusan yang menguntungkan:
- e. Denda administratif;
- f. Pengenaan uang paksa (dwangsom).

Jenis sanksi administratif yang lain adalah penarikan kembali keputusan yang menguntungkan. Ada 2 alasan mengapa suatu keputusan yang menguntungkan dapat ditarik kembali, yaitu:

1. yang berkepentingan tidak mematuhi pembatasan, persyaratan, atau ketentuan peraturan perundangundangan yang dikaitkan dengan izin, subsidi, atau pembayaran;
2. yang berkepentingan pada waktu mengajukan permohonan untuk mendapat izin, subsidi, atau pembayaran telah memberikan data atau keterangan tidak benar atau tidak lengkap, apabila data atau keterangan tersebut diberikan secara benar atau lengkap kemungkinan keputusan yang diberikan akan lain.

Penarikan keputusan lazimnya juga dituangkan dalam bentuk keputusan, sehingga penarikan kembali keputusan merupakan keputusan baru yang berisi penarikan kembali dan menyatakan tidak berlaku keputusan terdahulu. Sebagai suatu keputusan, maka konsekuensi yang timbul dalam keputusan bisa juga timbul dalam keputusan penarikan kembali keputusan. Apabila keputusan penarikan kembali tersebut menimbulkan kerugian, maka terhadap keputusan tersebut dapat ditempuh upaya hukum sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

2. Pemotongan Upah

Perusahaan atau kantor bisa melakukan pemotongan upah apabila karyawan tidak bekerja, seperti ketika karyawan sedang melaksanakan cuti tidak dibayar (*unpaid leave*) ataupun tidak hadir tanpa keterangan. Tetapi jika karyawan tidak hadir karena kondisi tertentu seperti yang

disebutkan dalam UU No 13 tahun 2003 pasal 93 ayat (2), maka perusahaan tidak diperbolehkan melakukan pemotongan gaji kepada karyawan tersebut.³⁶

Didalam hubungan kerja kadang kala terjadi adanya karyawan yang sering melalaikan tugas kewajibannya, dan setelah dinasehati dan ditegur berkali-kali tetap saja keadaannya tidak berubah, sehingga pihak pengusaha terpaksa bertindak untuk memberikan semacam pendendaan dengan cara mengurangi jumlah upah yang harus diterima oleh karyawan yang melakukan pelanggaran tersebut. Dalam hal ini pihak pengusaha hanya dapat menetapkan pengurangan-pengurangan tersebut sesuai dengan ketentuan untuk hal itu yang telah tersurat dalam perjanjian kerjanya atau sesuai dengan ketentuan mengenai hal tersebut yang tersurat dalam peraturan pengusaha atau perusahaan (vide pasal 1601-u KHUPerdata). Pengurangan-pengurangan atau denda tersebut, hasilnya sama sekali tidak dibenarkan untuk dipakai atau dimanfaatkan begi kepentingan pengusaha atau kepentingan perusahaan itu sendiri, melainkan harus jelas penggunaannya bagi kepentingan perusahaan.³⁷

Pada kantor dinas lingkungan hidup nias selatan terdapat beberapa peraturan dan ketentuan-ketentuan yang telah di sah-kan dan sudah pastinya harus di ikuti oleh para pekerja atau para petugas kebersihan jalan yang bertugas dikantor tersebut. Namun apabila telah melanggar peraturan yang berlaku maka akan di berlakukan pemotongan upah terhadap pekerja tersebut. Penting untuk dicatat bahwa pemotongan upah harus dilakukan sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku tidak dengan sembarangan, Hal ini biasanya mencakup ketentuan tentang batas maksimum pemotongan yang diizinkan, persetujuan tertulis karyawan untuk pemotongan tertentu, dan prosedur yang jelas untuk mengajukan keluhan atau banding jika karyawan merasa bahwa pemotongan tidak adil.

³⁶ <https://capata.com/blog/pemotongan-gaji-karyawan-karena-absen-ketentuan-dan-perhitungannya>. Diakses pada tanggal 3 Juli 2024, pukul 00.00 wib.

³⁷ <https://Repository.uin-suska.ac.id>, 2021, hal 40. Diakses pada tanggal 3 Juli 2024, pukul 00.00 wib.

Dalam hal melakukan tindakan pengurangan upah atau pendendaan ini, jelas pihak pengusaha tidak dapat bertindak sewenang-wenang, oleh karena itu tentang besarnya pengurangan atau pendendaan ini sebaiknya merupakan kesepakatan bersama, yang dicantumkan secara tertulis pada perjanjian kerja atau peraturan pengusaha atau perusahaan.³⁸

Tanggung jawab karyawan atas kerugian yang timbul karena perbuatannya, pada umumnya terbatas pada kerugian yang terjadi karena perbuatannya yang disengaja atau karena kelalaiannya. Kesalahan yang disengaja adalah jika perbuatannya ataupun bukan karena perbuatannya bermaksud untuk merugikan kepentingan orang lain. Kelalaian terjadi karena karyawan kurang berhati-hati merugikan kepentingan orang lain.³⁹

Dalam hal terjadinya suatu kelalaian atau suatu kesengajaan dari karyawan dengan melakukan perbuatan yang bertentangan dengan kewajibannya (baik sebagai karyawan maupun sebagai pengusaha) dan menimbulkan suatu kerugian tertentu dipihak lainnya yang terlibat dalam hubungan kerja, jika kerugian yang diderita pihak lainnya tidak dapat dinilai dengan uang, pengadilan akan menetapkan suatu jumlah uang menurut keadilan sebagai ganti rugi.

Didalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang denda dan potongan upah dapat jelaskan dalam pasal 20 sebagai berikut :

1. Denda atas pelanggaran sesuatu hal hanya dilakukan bila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan⁴⁰.
2. Besarnya denda untuk setiap pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus ditentukan dan dinyatakan dalam mata uang republic Indonesia.
3. Apabila untuk satu perbuatan sudah dikenakan denda, pengusaha dilarang untuk menuntut ganti rugi terhadap buruh yang bersangkutan.

³⁸ Ibid,hal 40

³⁹ Ibid,hal 41

⁴⁰ UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 20

