

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada umumnya perusahaan mempunyai tujuan yang sama, yakni mencari keuntungan yang maksimal serta berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dengan menggunakan faktor-faktor produksi alam, modal, teknologi, dan yang paling utama adalah faktor sumber daya manusia (tenaga kerja). Sebagai aset penting bagi perusahaan, pekerja memegang peranan utama dalam pencapaian hasil agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Tanpa adanya pekerja, maka perusahaan tidak dapat melaksanakan kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Penjelasan diatas membuktikan bahwa untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap tenaga kerja yang dipekerjakan. Pekerja sangat diperlukan dalam setiap perusahaan karena pekerja yang akan membantu perusahaan menjalankan kegiatan operasional yang ada di dalamnya. Untuk dapat menciptakan hubungan hukum antara perusahaan dengan pekerja maka harus berdasarkan perjanjian kerja. Pekerja dapat menjalankan pekerjaannya pada perusahaan karena adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja di sebuah perusahaan idealnya melindungi semua kepentingan pihak yang terkait dalam

perjanjian, karena sebuah perjanjian semestinya dibuat berdasarkan hasil kesepakatan kedua belah pihak, karena terdapat hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹

Dalam Pasal 56 Ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 ditentukan ada dua jenis perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.² Perjanjian kerja untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian tidak tetap, yang mana status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sementara itu, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.³

Dalam hubungan antara pekerja dan perusahaan memiliki keterikatan satu sama lain, dimana dalam pelaksanaannya perusahaan menjalankan usahanya tidak terlepas dari kehadiran tenaga kerja/pekerja, maka dengan terciptanya perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja maka tercipta pula hak dan kewajiban yang harus dijalankan oleh para pihak. Ini dimaksudkan bahwa apa yang menjadi hak pekerja/buruh akan menjadi kewajiban pengusaha, dan sebaliknya apa yang menjadi hak pengusaha akan menjadi kewajiban pekerja/buruh. Kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian umumnya disebut prestasi.

¹ Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Depok : Rajagrafindo Persada, 2019) Hal. 63.

² Pasal 56 Ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.

³ Suratman, *op.cit.*, Hal. 64.

Kewajiban pekerja/buruh dalam perjanjian kerja adalah dengan melakukan pekerjaan, dimana pekerjaan yang diperjanjikan oleh pekerja/buruh harus dikerjakan oleh pekerja/buruh tersebut.⁴ Kemudian pekerja/buruh juga berkewajiban untuk memperhatikan petunjuk pengusaha dalam menjalankan pekerjaannya dan juga pekerja/buruh mempunyai tanggungjawab atas kerugian yang timbul karena disengaja atau karena kelalaiannya yang berakibat merugikan pengusaha, maka pekerja/buruh wajib untuk membayar ganti kerugian.⁵ Sedangkan, kewajiban utama dari pengusaha dengan adanya hubungan kerja dengan pekerja/buruh adalah membayar upah bagi pekerja/buruh.⁶

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.⁷ Dengan adanya hak dari tenaga kerja untuk mendapatkan upah maka pihak perusahaan berkewajiban untuk membayarkannya upah tersebut kepada pekerja/buruh secara tepat waktu. Namun dalam praktiknya meskipun sudah ada kesepakatan dalam perjanjian kerja tersebut masih ada perusahaan melanggar isi perjanjian tersebut. Salah satunya karena efek Pandemi Covid-19 belum tuntas sepenuhnya mengakibatkan banyak perusahaan mengalami kerugian-kerugian yang tidak sedikit jumlahnya terutama keuntungan yang diperoleh perusahaan sangat kecil dan bahkan

⁴ *Ibid*, Hal. 66.

⁵ *Ibid*

⁶ *Ibid*

⁷ *Ibid*, Hal. 88.

merugi dikarenakan batasan-batasan dalam melakukan kegiatan yang diterapkan oleh pemerintah.

Dalam penyelesaian hal ini dimana terjadinya pengurangan upah, maka akan timbul perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan kasus tersebut dikarenakan terjadinya pengurangan upah maka tergolong ke dalam perselisihan hubungan industrial jenis perselisihan hak. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁸

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Perselisihan Hubungan Industrial yang dimaksudkan adalah mengenai perbedaan pendapat yang menyebabkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh⁹. Sebagaimana dimaksud bahwasannya Perselisihan Hubungan Industrial terdiri dari empat jenis yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.¹⁰ Apabila terjadi perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan penyelesaian secara litigasi dan non-litigasi.

⁸ Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁹ *Ibid*, Pasal 1 Angka 1.

¹⁰ *Ibid*, Pasal 2.

Menurut UU No. 2 Tahun 2004 penyelesaian dapat dilakukan diluar pengadilan (non-litigasi) yang mana harus dimulai dengan cara bipartit terlebih dahulu (perundingan antara kedua belah pihak yang berselisih) secara musyawarah untuk mencapai mufakat.¹¹ Kalau perundingan tersebut tidak selesai baru dilanjutkan secara mediasi oleh seorang mediator di bidang ketenagakerjaan. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga dapat diselesaikan dengan penyelesaian sukarela yaitu melalui konsiliator dan arbiter yang dipilih berdasarkan kesepakatan para pihak.¹² Dan apabila tidak selesai juga maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan secara litigasi yaitu ke Pengadilan Hubungan Industrial.¹³

Selama Pandemi Covid-19 melanda dunia, maka sangat berdampak terhadap pendapatan perusahaan, bahkan banyak perusahaan untuk tetap dapat mempertahankan kelangsungan operasionalnya, perusahaan membuat kebijakan pengurangan upah terhadap pekerjanya. Pasal Undang-Undang Cipta Kerja tidak mengatur tentang pengurangan upah karena pekerja sudah terikat dengan perjanjian kerja. Jika terjadi pengurangan upah akan berakibat pekerja menjadi tidak sejahtera. Selain itu, Pandemi Covid-19 juga telah berdampak antara lain perusahaan tertutup, perusahaan merumahkan pekerja/buruh atau bahkan melakukan pemutusan hubungan kerja.

¹¹ *Ibid*, Pasal 3 Ayat (1).

¹² *Ibid*, Pasal 4.

¹³ *Ibid*, Pasal 5.

Hal ini juga sejalan berdasarkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) sistem kerja selama Pandemi Covid-19 dilakukan dari rumah atau *Work From Home* (WFH) dan bekerja dari kantor/tempat kerja atau *Work From Office* (WFO).¹⁴ Bekerja dari rumah atau WFH dalam hubungan kerja merupakan aktivitas pekerjaan pada masa Pandemi Covid-19 yang dilakukan pekerja/buruh dari rumah yang diperintahkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dengan tetap menerima upah. Sedangkan bekerja di kantor/tempat kerja atau WFO dalam hubungan kerja merupakan aktivitas pekerjaan pada masa Pandemi Covid-19 yang diperintahkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dengan menerima upah. Begitupun bagi pekerja/buruh yang melaksanakan WFO atau WFH maupun kombinasi keduanya, maka pekerja/buruh tersebut tetap berhak atas upah.

Berdasarkan Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2022/Pn Amb, dimana pekerja mengajukan gugatan karena mengeluhkan hak mereka belum terbayarkan. Terkait pengurangan upah yang dilakukan oleh Rumah Sakit Sumber Hidup (RS GPM) yang berada di bawah Yayasan Kesehatan Sinode Gereja Protestan Maluku (GPM) terhadap tenaga kerjanya. Pasalnya, sejak bulan Juni 2020 gaji pegawai dan tenaga medis baru dibayar 70% saja serta kekurangan gaji 30% dan upah tersebut belum

¹⁴ Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19).

dibayarkan oleh Tergugat dihitung mulai dari bulan Agustus 2020 sampai dengan bulan April 2022. Maka para penggugat mengajukan gugatan karena mereka berhak untuk menerima pembayaran upah atau gaji tersebut.

Keputusan yang telah dilakukan oleh Tergugat dalam pengurangan upah tersebut sebelumnya tidak melakukan perundingan antara perusahaan dengan pekerja terlebih dahulu sehingga tidak terciptanya kesepakatan antara kedua belah pihak yang mengakibatkan kerugian di satu pihak yaitu pekerja. Perusahaan juga tidak melakukan pengembalian besaran upah seperti semula, akibatnya pekerja merasa menderita kerugian, sehingga para pekerja mengajukan gugatan ke pengadilan. Setelah pengadilan memeriksa gugatan tersebut dan pengadilan memberikan putusan yang memutuskan bahwa perusahaan berkewajiban membayarkan sisa gaji yang dikurangi tersebut.

Dari putusan diatas dapat dipahami bahwa terjadinya pengurangan upah secara sepihak yang mengakibatkan pekerja menderita kerugian dan kemudian mengajukan gugatan terhadap perusahaan tempat bekerja. Pengurangan upah tersebut berkisar 30% dari upah satu bulan dan pekerja juga sudah menunggu lama atas pengembalian hak-hak penggugat/pekerja yang telah dikurangi oleh perusahaan, namun tetap tidak dilakukan pengembalian besaran upah seperti semula oleh perusahaan tersebut. Sehingga dengan pengajuan gugatan tersebut berdasarkan hasil pemeriksaan pengadilan dalam putusannya, memutuskan bahwa

perusahaan berkewajiban membayarkan apa yang menjadi hak pekerja tersebut diatas.

Dengan demikian, dari uraian kasus diatas dapat dipahami bahwa pengurangan hak pekerja tidak diperbolehkan karena sudah diikat dengan perjanjian kerja, demikian juga sudah diatur sedemikian rupa di dalam undang-undang seperti dalam Pasal 81 Angka 24 Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹⁵ Maka, sesuai dengan putusan pengadilan pekerja dilindungi dengan cara dibayarkannya upah yang belum dibayarkan oleh perusahaan. Hak pekerja yang sudah ditetapkan dalam perjanjian atau undang-undang adakalanya pihak yang kuat mengenyampingkan hak pekerja sebagai pihak yang lemah dalam hal ini yaitu perusahaan, namun pekerja yang lemah yang haknya dikurangi tetap dilindungi oleh undang-undang dengan cara mengajukan gugatan ke pengadilan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Terhadap Pengurangan Upah Akibat Pandemi Covid-19 (Studi Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2022/Pn Amb)”**.

¹⁵ Pasal 81 Angka 24 Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas dan untuk mencapai sasaran yang hendak dicapai menjadi jelas, tegas, dan terarah maka peneliti memfokuskan rumusan masalah, sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum pekerja kontrak terhadap pengurangan upah akibat Pandemi Covid-19 ?
2. Bagaimana dasar pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan terhadap perusahaan supaya membayar hak-hak pekerja sesuai dengan perjanjian kerja menurut Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2022/Pn Amb ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum pekerja kontrak terhadap pengurangan upah akibat Pandemi Covid-19.
2. Untuk mengetahui dasar pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan terhadap perusahaan supaya membayar hak-hak pekerja dengan perjanjian kerja menurut Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2022/Pn Amb.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan memberikan kontribusi terhadap peneliti lain yang melakukan penelitian hukum perdata dalam bidang ketenagakerjaan khususnya mengenai permasalahan pengurangan upah yang dilakukan perusahaan kepada pekerja.

2. Manfaat Praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan khususnya terhadap penegak hukum dan masyarakat dalam mengantisipasi regulasi terkait permasalahan pengurangan upah tersebut dan juga dapat menjadi acuan atau sumber bagi para pembaca yang ingin mengetahui perlindungan hukum pekerja kontrak yang mengalami pengurangan upah akibat Pandemi Covid-19 di perusahaan tempat bekerja.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen Medan dan memahami lebih dalam lagi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yaitu terhadap perlindungan hukum pekerja kontrak yang mengalami pengurangan upah akibat Pandemi Covid-19 di perusahaan tempat bekerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang telah diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 serta Undang-Undang lain yang relevan dengan kasus yang diteliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Mengenai Perlindungan Hukum Pekerja

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum dapat diartikan sebagai peraturan-peraturan yang bersifat memaksa yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat.¹⁶ Sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 28D Ayat (1) UUD 1945 bahwa setiap orang berhak diakui serta mendapatkan jaminan perlindungan hukum yang sama di mata hukum.¹⁷

Perlindungan hukum menurut Philipus¹⁸, selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.

¹⁶ <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum> di akses pada tanggal 21 Februari 2023 pukul 09.33 wib.

¹⁷ Pasal 28D Ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945.

¹⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta : Sinar Grafika, 2017), Hal. 10.

Menurut Iman Soepomo¹⁹, pemberian hukum bagi pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu :

1. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja;

Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja, adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.²⁰

2. Bidang hubungan kerja;

Bidang hubungan kerja, adalah masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.²¹

3. Bidang kesehatan kerja;

Bidang kesehatan kerja, adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya.²²

4. Bidang keamanan kerja;

Bidang keamanan kerja, adalah perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja.

¹⁹ *Ibid*, Hal. 11.

²⁰ *Ibid*

²¹ *Ibid*

²² *Ibid*

Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja.²³

5. Bidang jaminan sosial pekerja/buruh.

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.²⁴ Jenis program jaminan sosial meliputi, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, dan jaminan kehilangan pekerjaan.²⁵

Dari definisi dan penjelasan diatas, bahwa perlindungan hukum berkaitan erat dengan hak seseorang dimana harus dilindungi secara hukum agar hak setiap orang dapat terpenuhi. Sebagaimana sudah tercantum dalam Pasal 28G ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwasannya setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi.²⁶

²³ *Ibid*, Hal. 12

²⁴ Pasal 84 Angka 18 Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.

²⁵ Pasal 82 Angka 1 Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.

²⁶ Pasal 28G Ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945

2. Tujuan Perlindungan Hukum

Pada hakikatnya setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dari hukum. Apabila terjadinya pelanggaran akan hak-hak maka dengan adanya perlindungan hukum dapat memberikan perlindungan penuh pada subjek hukum yang menjadi korban. Philipus M. Hadjon mengelompokkan perlindungan hukum bagi rakyat menjadi dua kategori, yaitu perlindungan hukum yang bersifat preventif dan yang bersifat represif.²⁷

Perlindungan hukum preventif²⁸ merupakan perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Sedangkan perlindungan hukum represif merupakan perlindungan hukum berupa sanksi seperti penjara, hukuman tambahan, dan denda dimana hukuman tersebut diberikan jika sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

3. Unsur-Unsur Perlindungan Hukum

Simanjuntak, merumuskan lima unsur perlindungan hukum, yaitu adanya perlindungan dari pemerintah terhadap warganya, adanya jaminan, adanya kepastian hukum, berkaitan dengan hak-hak warga negaranya, dan adanya sanksi hukuman bagi pihak yang

²⁷ <https://www.gramedia.com/literasi/perlindungan-hukum> di akses pada tanggal 21 Februari 2023 pukul 09.52 wib.

²⁸ <https://www.gramedia.com/literasi/perlindungan-hukum> di akses pada tanggal 21 Februari 2023 pukul 09.52 wib.

melanggarnya.²⁹ Jika unsur berikut terpenuhi, barulah upaya perlindungan dapat dikatakan sebagai perlindungan hukum.

1. Adanya perlindungan dari pemerintah terhadap warganya;

Unsur yang pertama yaitu adanya perlindungan dari pemerintah terhadap warganya. Pemerintah berkewajiban untuk memberikan perlindungan hukum kepada warga negaranya dengan menerapkan sistem peradilan yang jujur dan adil.

2. Adanya jaminan;

Unsur yang kedua yaitu adanya jaminan bagi pihak yang terlibat dalam perkara hukum. Jaminan yang dimaksud berkaitan dengan kasus hukum yang sedang dijalani oleh tiap warga negara, misalnya seperti penyediaan pengacara, sehingga tiap orang yang terlibat dalam perkara hukum merasa terlindungi.

3. Adanya kepastian hukum;

Unsur yang ketiga yaitu adanya kepastian hukum. Dimana suatu kasus hukum tidak dibuat berlarut-larut dan tidak jelas status dari pihak yang terlibat. Kepastian hukum ini penting sehingga tiap orang tidak terjebak dalam status hukum yang tidak pasti.

4. Berkaitan dengan hak-hak warga negaranya;

Unsur yang keempat yaitu adanya sanksi bagi pelanggar hukum. Tiap orang tidak bisa seenaknya membuat pelanggaran hukum, baik pidana atau perdata. Orang jadi akan berpikir untuk

²⁹ <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum> di akses pada tanggal 02 Februari 2023 pukul 21.48 wib

membuat tindakan pelanggaran hukum sehingga dapat memberi perlindungan bagi masyarakat luas.

5. Adanya sanksi hukuman bagi pihak yang melanggarnya.

Unsur yang kelima yaitu berkaitan dengan hak-hak warga negara. Selama proses hukum, warga negara berhak mendapat hak-haknya mulai dari proses penyelidikan, peradilan, hingga putusan hakim. Hal ini meliputi hak mendapat pengacara, hak diperlakukan sama di mata hukum, hak mendapat proses pengadilan yang jujur dan adil, hak mengajukan banding, dan sebagainya.³⁰

B. Tinjauan Mengenai Hubungan Kerja

1. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja.³¹ Dalam Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja,

³⁰ <https://www.seluncur.id/unsur-unsur-perlindungan-hukum> di akses pada tanggal 02 Februari 2023 pukul 21.52 wib

³¹ Suratman, *op.cit.*, Hal. 60.

yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.³² Hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial.³³

Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, yaitu :³⁴

1. Adanya pekerjaan (*arbeid*), bahwa pekerjaan tersebut bebas sesuai dengan kesepakatan yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja. Terhadap kesepakatan tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, maupun ketertiban umum.
2. Di bawah perintah/*gezag ver houding*, dalam hubungan kerja ini pengusaha adalah pemberi kerja maupun pemberi perintah sedangkan pekerja adalah pihak yang menerima dan melaksanakan setiap pekerjaan yang diperintahkan oleh pengusaha. Sehingga hubungan pekerja dengan pengusaha tersebut merupakan hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan, sehingga bersifat subordinasi (hubungan yang bersifat vertikal, yaitu atas dan bawah).
3. Adanya upah tertentu/*loon*, yaitu pembayaran yang diterima oleh pekerja/buruh selama ia melaksanakan pekerjaannya.

³² Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

³³ Asri Wijayanti, *op. cit.*, Hal. 36.

³⁴ Manahan M. P. Sitompul, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Dan Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Pekerja/Buruh Indonesia*, (Depok : RajaGrafindo Persada, 2021), Hal. 19.

4. Dalam waktu/*tijd* yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu), artinya pekerja untuk waktu yang ditentukan atau waktu yang tidak tertentu atau bahkan untuk selama-lamanya. Untuk waktu tertentu yang dikenal dengan istilah kontrak kerja dan pekerja harian lepas. Sedangkan untuk waktu yang tidak tertentu dikenal dengan pekerja tetap.³⁵ Dasar dari pemberian upah adalah waktu kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 77 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, lalu pada Ayat (2) adapun ketentuan waktu kerja, yaitu :³⁶
- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

³⁵ Asri Wijayanti, *op. cit.*, h. 37.

³⁶ Pasal 77 Ayat (1) (2) Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.

2. Subjek Dan Objek Hukum Dalam Hubungan Kerja

Subjek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Pengusaha/pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020).³⁷ Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³⁸

Adapun pengusaha berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, yaitu :³⁹

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

³⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2007), Hal. 29.

³⁸ Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

³⁹ Zaeni Asyhadie, *loc.cit.*

dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Adapun perusahaan berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, yaitu :⁴⁰

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Objek hukum dalam hubungan kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Dengan kata lain tenaga yang melekat pada diri pekerja merupakan objek hukum dalam hubungan kerja.⁴¹

Objek hukum dalam perjanjian kerja, yaitu hak dan kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik yang meliputi syarat-syarat kerja atau hal lain akibat adanya hubungan kerja. Objek hukum dalam hubungan kerja tertuang di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan kesepakatan kerja bersama/perjanjian kerja bersama. Kedudukan perjanjian kerja adalah di bawah peraturan perusahaan,

⁴⁰ *Ibid*, Hal. 31.

⁴¹ Asri Wijayanti, *op.cit.*, Hal. 40.

sehingga apabila ada ketentuan dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perusahaan maka yang berlaku adalah peraturan perusahaan.⁴²

Dalam hubungan kerja sebagaimana yang telah dijelaskan diatas bahwa terdapat subjek hukum yang terdiri dari pemberi kerja dan penerima kerja. Hubungan kerja haruslah dilakukan sesuai perjanjian kerja karena perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja dan dalam melakukan perjanjian haruslah dibuat atas dasar kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja.

C. Tinjauan Mengenai Jenis Perjanjian Kerja

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Aturan lama tentang PKWT adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) No. PER-02/MEN/1993, istilah yang digunakan adalah Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT). KKWT diartikan sebagai perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.⁴³

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, kemudian pada

⁴² *Ibid*

⁴³ Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2020), Hal.73.

tahun 2004 dikeluarkan peraturan pelaksanaannya berupa Keputusan Menteri (Kepmen) Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.⁴⁴

Atas dasar tersebut maka PKWT dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya dapat diselesaikan untuk waktu tertentu, yaitu sebagai berikut :⁴⁵

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

Sebagaimana halnya syarat sah perjanjian PKWT pun tidak bisa dilakukan dengan bebas tanpa memperhatikan ketentuan dan batasan dalam perundang-undangan. Ketentuan dan batasan tersebut salah satunya adalah harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia yang berisi hak dan kewajiban para pihak, besarnya upah, jangka waktu perjanjian, dan hal-hal lain yang bersifat khusus yang dianggap

⁴⁴ *Ibid*, Hal. 74.

⁴⁵ Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.

perlu untuk dicantumkan oleh para pihak.⁴⁶ Berdasarkan Pasal 58 Ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja bahwa PKWT melarang adanya masa percobaan apabila terjadi maka hal tersebut batal demi hukum.⁴⁷

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Berbeda dengan PKWT maka PKWTT adalah perjanjian kerja yang tidak ada batasan waktunya. Selama para pihak sepakat, maka pekerja dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama. Dalam PKWTT pengusaha dapat mensyaratkan adanya masa percobaan maksimum selama 3 bulan dan pada masa percobaan tersebut pengusaha wajib membayar upah sesuai dengan ketentuan (dilarang membayar dibawah upah minimum), serta para pihak tidak diwajibkan untuk membuat perjanjian kerja tertulis.⁴⁸

Bagi pekerja PKWTT, jika pun perjanjian kerja tidak dibuat secara tertulis, pengusaha tetap mempunyai kewajiban untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja, yang sekurang-kurangnya memuat keterangan sebagai berikut :⁴⁹

1. Nama dan alamat pekerja/buruh;
2. Tanggal mulai bekerja;
3. Jenis pekerjaan;
4. Besarnya upah.

⁴⁶ Ike Farida, *op.cit.*, Hal. 76.

⁴⁷ Pasal 58 Ayat (1) (2) Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.

⁴⁸ Ike Farida, *loc.cit.*

⁴⁹ *Ibid*, Hal 77.

Surat pengangkatan tersebut harus diberikan kepada pekerja/buruh. Jika masih ada ketentuan lain seperti hak dan kewajiban atau syarat kerja lainnya yang belum diatur dalam perjanjian kerja, maka para pihak dapat mengacu kepada Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) serta aturan hukum terkait lainnya. Begitupun jika masa percobaan tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja PKWTT atau dalam surat pengangkatannya, ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada.⁵⁰

3. Tujuan Perjanjian (Kontrak)

Tujuan yang hendak dicapai dalam perjanjian adalah isi dari perjanjian itu sendiri. Dalam menentukan isi perjanjian meskipun didasarkan atas kebebasan berkontrak, akan tetapi tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan undang-undang. Hal yang diperjanjikan berupa memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, tidak berbuat sesuatu. Masing-masing pihak berhak untuk menerima apa yang dijanjikan oleh pihak lain. Bagi pihak yang gagal melaksanakan sesuatu yang telah diperjanjikan, pihak lain dapat menggunakan otoritas lembaga pengadilan untuk melaksanakan kontrak tersebut bahkan untuk memperoleh ganti rugi atau pemulihan lain yang dimungkinkan oleh hukum.⁵¹

⁵⁰ *Ibid*

⁵¹ Joni Emirzon dan Muhammad Sadi, *Hukum Kontrak Teori Dan Praktik*, (Jakarta : Kencana, 2021), Hal. 24.

Perjanjian memiliki tujuan untuk menciptakan keadaan yang lebih baik bagi kedua belah pihak. Dalam pandangan Patrick S. Atiyah, perjanjian memiliki tiga tujuan dasar, sebagaimana digambarkan di bawah ini :⁵²

1. Memaksakan suatu janji dan melindungi harapan wajar yang muncul darinya;
2. Mencegah penganiayaan (upaya memperkaya diri) yang dilakukan secara tidak adil atau tidak benar; dan
3. Untuk mencegah jenis kerusakan tertentu/*to prevent certain kinds of harm.*

4. Berakhirnya Suatu Perjanjian Kerja

Berakhirnya perjanjian kerja karena beberapa sebab diatur dalam ketentuan Pasal 61 Ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020, yaitu :⁵³

1. Pekerja/buruh meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

⁵² *Ibid*, Hal. 25.

⁵³ Pasal 61 Ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.

Berakhirnya perjanjian kerja dapat disebabkan oleh para pihak (pekerja/pengusaha), atau dapat pula dikarenakan adanya kondisi/situasi tertentu, atau faktor luar (yang terkadang bukan merupakan keinginan para pihak). Pengakhiran perjanjian yang dikarenakan adanya kondisi tertentu seperti adanya Putusan Pengadilan yang memerintahkan para pihak untuk mengakhiri perjanjian kerja, perusahaan dinyatakan pailit, dan sebagainya. Dalam kondisi tersebut, pengakhiran kerja pada umumnya tidak dikehendaki oleh pekerja atau pengusaha namun para pihak tetap harus tunduk pada perintah putusan pengadilan dan mengakhiri hubungan kerjanya.⁵⁴

D. Tinjauan Mengenai Pengusaha Dan Pekerja Kontrak

1. Pengertian Pengusaha

Pengusaha adalah orang yang menjalankan sebuah bisnis seperti aktivitas jual-beli, termasuk produksi barang dan lain sebagainya. Dimana tujuan pengusaha yaitu memperoleh keuntungan dari aktivitas usaha jual-beli dan menanggung risiko bisnis yang dijalankan seperti gagal produksi, penurunan penjualan, hingga terparah mengalami gulung tikar.⁵⁵

⁵⁴ Ike Farida, *op.cit.*, Hal 58.

⁵⁵ <https://ajaib.co.id/inilah-pengertian-pengusaha-dan-bedanya-dengan-wirausaha> di akses pada tanggal 21 Februari 2023 pukul 12.23 wib.

Menurut Thomas W. Zimmerer, pengusaha adalah penerapan sebuah kreativitas inovasi ketika memecahkan sebuah masalah yang menjadikan itu sebuah peluang besar. Hal itu dapat memanfaatkan banyak peluang dan memberikan keuntungan untuk banyak orang yang terlibat di dalam perusahaan tersebut.⁵⁶

Menurut Andrew J. Dubrin, pengusaha adalah orang yang mendirikan sebuah perusahaan dengan cara inovatif. Hal tersebut memberikan banyak keuntungan bagi banyak orang khususnya orang-orang yang menjalankan perusahaan tersebut.⁵⁷

2. Hak Dan Kewajiban Pengusaha

a. Hak Pengusaha

Hak pengusaha adalah sesuatu yang harus diberikan kepada pengusaha sebagai konsekuensi adanya pekerja yang bekerja padanya atau karena kedudukannya sebagai pengusaha. Adapun hak-hak dari pengusaha itu, sebagai berikut .⁵⁸

- 1) Boleh menunda pembayaran tunjangan sementara tidak mampu bekerja sampai paling lama lima hari terhitung mulai dari kecelakaan itu terjadi, jikalau buruh yang ditimpa kecelakaan tidak dengan perantaraan perusahaan atau kalau belum memperoleh surat keterangan dokter yang

⁵⁶ <https://www.gramedia.com/literasi/pengusaha/> di akses pada tanggal 21 Februari 2023 pukul 12.25 wib.

⁵⁷ <https://majoo.id/solusi/detail/pengusaha-adalah> di akses pada tanggal 21 Februari 2023 pukul 12.31 wib.

⁵⁸ Suratman, *op. cit.*, Hal. 52.

menerangkan, bahwa buruh tidak dapat bekerja karena ditimpa kecelakaan.

- 2) Boleh mengajukan permintaan kepada pegawai pengawas untuk menetapkan lagi jumlah uang tunjangan yang telah ditetapkan, jikalau dalam keadaan selama-lamanya tidak mampu bekerja itu terdapat perubahan yang nyata.
- 3) Menetapkan saat dimulainya istirahat tahunan dengan memperhatikan kepentingan buruh.
- 4) Dapat memperhitungkan upah buruh selama sakit dengan suatu pembayaran yang diterima oleh buruh tersebut yang timbul dari suatu peraturan perundangan/peraturan perusahaan/suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial ataupun suatu pertanggunggaan (Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).
- 5) Menjatuhkan denda atas pelanggaran sesuatu hal apabila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan (Pasal 20 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).

b. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha, bagi kepentingan tenaga kerjanya. Adapun kewajiban pengusaha itu, sebagai berikut :⁵⁹

⁵⁹ Suratman, *op.cit.*, Hal. 54.

- 1) Wajib memberikan upah buruh;
- 2) Wajib mengadakan dan memelihara daftar-daftar yang berhubungan dengan istirahat tahunan;
- 3) Menjaga jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
- 4) Merundingkan maksud pemutusan hubungan kerja dan organisasi buruh yang bersangkutan;
- 5) Mengajukan permohonan secara tertulis kepada Dirjen Binapenta apabila akan memperoleh izin usaha (Pasal 5 Ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per. 01/Men/1983).

3. Pengertian Pekerja Kontrak

Adapun pengertian pekerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁶⁰ Pekerja kontrak merupakan pekerja yang memiliki perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan pihak perusahaan.

Pekerja kontrak merupakan pekerja yang bekerja di suatu perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan rutinnya tanpa jaminan kelangsungan kerja secara tetap. Dengan ketentuan hanya

⁶⁰ Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

dipekerjakan sesuai dengan jangka waktu tertentu yang telah disepakati.⁶¹

4. Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak

a. Hak Pekerja Kontrak⁶²

- 1) Hak mendapat upah/gaji (Pasal 1602 KUHPerdara, Pasal 88 Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).
- 2) Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 Ayat (1) UU Cipta Kerja).
- 3) Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
- 4) Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9-30 UU No. 13 Tahun 2003).
- 5) Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- 6) Hak atas istirahat tahunan.
- 7) Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi,

⁶¹ <https://www.qubisa.com/pekerja-kontrak> di akses pada tanggal 05 Februari 2023 pukul 00.19 wib

⁶² Suratman. *op.cit.*, Hal. 51.

konsiliasi, arbitrase, dan penyelenggaraan melalui pengadilan (Pasal 6-115 UU No. 2 Tahun 2004).

b. Kewajiban Pekerja⁶³

- 1) Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi majikan.
- 2) Wajib mematuhi peraturan perusahaan.
- 3) Wajib mematuhi perjanjian kerja.
- 4) Wajib mematuhi perjanjian perburuhan.
- 5) Wajib menjaga rahasia perusahaan.
- 6) Wajib mematuhi peraturan majikan.
- 7) Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.

E. Tinjauan Mengenai Hubungan Industrial

1. Pengertian Dan Subjek Hukum Hubungan Industrial

Istilah hubungan industrial berasal dari *industrial relation*, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labour relations* atau *labour management relations*).⁶⁴ Menurut Kertonegoro, istilah hubungan perburuhan memberi kesan yang sempit seakan-akan hanya menyangkut hubungan antara pengusaha dan pekerja.⁶⁵ Pada dasarnya masalah hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas, yakni aspek sosial budaya, psikologi ekonomi, politik hukum,

⁶³ Suratman, *loc.cit.*

⁶⁴ Asri Wijayanti, *op.cit.*, Hal. 56.

⁶⁵ *Ibid*

dan hankamnas, sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas.

Berdasarkan Pasal 1 Angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.⁶⁶

Subjek hukum dalam hubungan industrial adalah pihak yang terkait dalam hubungan industrial, yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Kedudukan pekerja dan pengusaha adalah dalam kaitannya dengan adanya hubungan kerja yang menjadi inti dari hubungan industrial. Kedudukan pemerintah sebagai pihak yang terkait sangat penting dalam melaksanakan fungsinya untuk mengatur, membina, dan mengawasi hubungan industrial. Disamping ketiga pihak itu, masih ada pihak lain yang berkaitan dalam hubungan industrial, yaitu masyarakat.

⁶⁶ Pasal 1 Angka 16 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

2. Unsur-Unsur Hubungan Industrial Dan Fungsi Para Pelaku Dalam Hubungan Industrial

a. Unsur-unsur dalam hubungan industrial, yakni :⁶⁷

1) Adanya suatu sistem hubungan industrial

Sistem ini menunjukkan adanya suatu cara kerja yang saling berkaitan antar komponen yang ada di dalamnya. Tidak adanya salah satu komponen atau tidak berfungsinya salah satu komponen membawa akibat terganggunya hubungan industrial itu. Hubungan industrial pada dasarnya adalah hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan hukum. Hubungan hukum adalah suatu hubungan yang dilakukan antara subjek hukum mengenai objek hukum dan membawa akibat hukum.

2) Adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah

Ketiga pelaku ini adalah subjek hukum yang melakukan hubungan industrial. Subjek hukum adalah pendukung hak dan kewajiban.

3) Adanya proses produksi barang dan/atau jasa

Unsur yang ketiga adalah adanya proses produksi barang dan/atau jasa. Barang atau jasa merupakan objek hukum dari hubungan hukum yang telah dilakukan oleh pengusaha dan pekerja.

⁶⁷ Asri Wijayanti, *op.cit.*, Hal. 57.

b. Fungsi para pelaku dalam hubungan industrial⁶⁸

1) Berdasarkan ketentuan Pasal 102 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, fungsi pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial, yaitu :

- Menetapkan kebijakan;
- Memberikan pelayanan;
- Melaksanakan pengawasan;
- Melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

2) Berdasarkan ketentuan Pasal 102 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, fungsi pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh dalam melaksanakan hubungan industrial, yaitu :

- Menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
- Menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
- Menyalurkan aspirasi secara demokratis;
- Mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
- Memajukan perusahaan;
- Memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

⁶⁸ Asri Wijayanti, *op.cit.*, Hal. 59.

3) Berdasarkan ketentuan Pasal 102 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, fungsi pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial, yaitu :

- Menciptakan kemitraan;
- Mengembangkan usaha;
- Memperluas lapangan kerja;
- Memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja, karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan.⁶⁹

Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 3 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa prinsip-prinsip hukum formil atau hukum acara dalam perselisihan hubungan industrial diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan bipartit secara musyawarah

⁶⁹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2004). Hal. 158.

untuk mencapai mufakat dan sejauh mungkin dihindarkan dari pemutusan hubungan kerja.⁷⁰

Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.⁷¹

Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.⁷² Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.⁷³ Sedangkan, penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.⁷⁴

Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja,

⁷⁰ Pasal 3 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁷¹ *Ibid*, Pasal 4 Ayat (1).

⁷² *Ibid*, Ayat (3).

⁷³ *Ibid*, Ayat (5).

⁷⁴ *Ibid*, Ayat (6).

maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.⁷⁵

Apabila penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.⁷⁶

⁷⁵ *Ibid*, Ayat (4).

⁷⁶ *Ibid*, Pasal 5.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan kontruksi yang dilakukan secara metodogis, sistematis, dan konsisten. Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan *know-how* dalam ilmu hukum, bukan sekedar *know-about*.⁷⁷ Sebagai kegiatan *know-how*, penelitian hukum dilakukan untuk memecahkan isu yang dihadapi. Disinilah dibutuhkan kemampuan untuk mengidentifikasi masalah hukum, melakukan penalaran hukum, menganalisis masalah yang dihadapi, dan kemudian memberikan pemecahan atas masalah tersebut.⁷⁸ Tujuan penelitian hukum, yakni memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogianya dilakukan, bukan membuktikan kebenaran hipotesis.⁷⁹

Adapun yang menjadi ruang lingkup penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum pekerja kontrak terhadap pengurangan upah akibat Pandemi Covid-19 dan mengetahui dasar pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan terhadap perusahaan supaya membayar hak-hak pekerja sesuai dengan perjanjian kerja berdasarkan Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2022/Pn Amb.

⁷⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2005), Hal. 60.

⁷⁸ *Ibid*

⁷⁹ *Ibid*, Hal. 69.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif (*Normative Law Research*)⁸⁰ adalah metode yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka, yaitu buku, jurnal, artikel-artikel resmi, menelusuri doktrin-doktrin dan teori-teori hukum dari berbagai literatur, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta berkaitan dengan permasalahan yang dibahas.

Menurut Peter Mahmud Marzuki⁸¹, penelitian hukum normatif bersifat preskriptif dimana objek ilmu hukum merupakan koherensi antara norma hukum dan prinsip hukum, antara aturan hukum dan norma hukum, serta antara tingkah laku individu dengan norma hukum. Aspek normatif hukum dinyatakan dengan merujuk kepada aturan-aturan tingkah laku lahiriah.

C. Metode Pendekatan Masalah

Pada umumnya pendekatan-pendekatan yang digunakan di dalam penelitian hukum adalah Pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*), Pendekatan Kasus (*Case Approach*), Pendekatan Historis (*Historical Approach*), Pendekatan Komparatif (*Comparative Approach*), dan

⁸⁰ *Ibid*, Hal. 47.

⁸¹ *Ibid*

Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*).⁸² Adapun metode pendekatan dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Metode Pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*)

Pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.⁸³ Dalam metode pendekatan perundang-undangan peneliti perlu memahami hierarki dan asas-asas dalam peraturan perundang-undangan.⁸⁴

2. Metode Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Dalam menggunakan pendekatan kasus, yang perlu dipahami oleh peneliti adalah *ratio decidendi*, yaitu alasan-alasan hukum yang digunakan oleh hakim untuk sampai kepada putusannya.⁸⁵ Dalam pendekatan ini peneliti akan menelaah kasus mengenai pengurangan upah terhadap pekerja dalam Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2022/Pn Amb.

D. Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan untuk keperluan penelitian yang bersifat normatif dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bahan Hukum Primer

⁸² *Ibid*, Hal. 131.

⁸³ *Ibid*

⁸⁴ *Ibid*, Hal. 137.

⁸⁵ *Ibid*, Hal. 158.

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas.⁸⁶ Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.⁸⁷

Dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang digunakan adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi *Corona Virus Disease* 2019, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor M/3/HK.04/III/2020, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Dasar 1945, dan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19).

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan yang tidak mengikat tetapi menjelaskan bahan hukum primer yang merupakan hasil olahan pendapat atau pikiran para pakar atau ahli yang mempelajari suatu

⁸⁶ *Ibid*, Hal. 181.

⁸⁷ *Ibid*

bidang tertentu secara khusus yang akan memberikan petunjuk ke mana peneliti akan mengarah. Adapun bahan-bahan sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks/literatur, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atau putusan pengadilan.⁸⁸

Dalam penelitian ini, bahan hukum sekunder yang digunakan adalah buku-buku teks/literatur seperti buku berjudul *Perjanjian Di Bawah Tangan* pengarang R. Soeroso, *Penelitian Hukum* pengarang Peter Mahmud Marzuki, *Hukum Ketenagakerjaan* pengarang Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* pengarang Asri Wijayanti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* pengarang Suratman, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* pengarang Zaeni Asyhadie, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Dan Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Pekerja/Buruh Indonesia* pengarang Manahan M.P, *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Outsourcing* pengarang Ike Farida, dan *Hukum Kontrak Teori dan Praktik* pengarang Joni Emirzon dan Muhammad Sadi.

Lalu, sumber melalui internet yaitu, (<https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum>), (<https://www.gramedia.com/literasi/perlindungan-hukum>),

⁸⁸ *Ibid*

(<https://www.seluncur.id/unsur-unsur-perlindungan-hukum>),
(<https://ajaib.co.id/inilah-pengertian-pengusaha-dan-bedanya-dengan-wirausaha>), (<https://majoo.id/solusi/detail/pengusaha-adalah>),
(<https://www.qubisa.com/pekerja-kontrak>), dan Putusan Nomor
22/Pdt.Sus-PHI/2022/Pn Amb.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum non-hukum atau tersier adalah bahan penelitian yang merupakan pelengkap yang sifatnya memberikan petunjuk atau penjelasan tambahan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier yang terdapat dalam penelitian ini diambil dari kamus hukum.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif yang membahas doktrin atau asas dalam ilmu hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Dikarenakan penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan studi kepustakaan (*Library Research*) dan studi dokumen. Studi kepustakaan dalam penelitian ini ialah dengan mencari landasan teoritis dan permasalahan penelitian dari berbagai literatur hukum dan Putusan Pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap yang relevan. Studi kepustakaan yang dilakukan peneliti dengan melakukan pencarian data

dan informasi melalui dokumen-dokumen baik tertulis maupun dokumen elektronik. Serta laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan.

Data diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, memahami buku-buku atau memahami data-data yang telah tersedia di perpustakaan, seperti buku-buku atau literatur, karya ilmiah, undang-undang, kamus hukum, putusan pengadilan, internet.

F. Analisis Bahan Hukum

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan secara yuridis normatif. Dimana pendekatan yang menitikberatkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia dan dapat melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan.