

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan adalah subyek hukum atau kumpulan subyek hukum berbentuk organisasi, yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau badan lain yang bentuk kegiatannya adalah melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan ekonomis manusia. Kegiatan produksi dan distribusi dilakukan dengan menggabungkan berbagai faktor modal produksi, dan manusia. Modal diperlukan untuk memulai suatu kegiatan produksi. Kegiatan produksi dan distribusi umumnya dilakukan untuk memperoleh laba. Meskipun ada juga kegiatan produksi yang tujuannya bukan untuk mencari laba. Seperti yayasan sosial, keagamaan. Hasil yang didapat atau dihasilkan melalui suatu proses produksi dapat berupa barang dan jasa. Perusahaan selalu memerlukan bantuan manusia didalam melakukan suatu kegiatan produksi. Bantuan manusia didalam menjalankan kegiatan produksi perusahaan ini disebut dengan tenaga kerja. Orang-orang yang membantu perusahaan untuk melakukan suatu kegiatan produksi disebut pekerja. Hubungan hukum yang terjadi antara perusahaan dengan pekerja diatur didalam sebuah perjanjian kerja yang berisi tentang hak dan kewajiban baik kedua belah pihak, perusahaan maupun pekerja.

Perburuhan sekarang ini disebut dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuhan sama dengan

hukum ketenagakerjaan. Menurut Imam Soepomo memberi pengertian bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu.¹ Mengkaji pengertian yang diberikan oleh pakar hukum Indonesia (Imam Soepomo) tampak jelas bahwa hukum perburuhan setidaknya mengandung unsur:

1. Himpunan peraturan (baik tertulis dan tidak tertulis).
2. Berkenaan dengan suatu kejadian/peristiwa.
3. Seseorang bekerja pada orang lain.
4. Upah.²

Adanya hubungan kerja ialah hanya bila ada pekerja dan pemberi kerja atau pemberi kerja dengan pekerjanya. Hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja bukanlah suatu hubungan kerja. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja yaitu suatu perjanjian dimana pihak pekerja mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak pemberi kerja yang mengikatkan diri untuk

¹ R.Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, h. 45

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, h. 33

mempekerjakan pekerja itu dengan membayar upah.³ Dalam Pasal 50 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.⁴ Didalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai pekerja, seringkali terjadi suatu keadaan dimana pekerja dapat terlibat dalam suatu peristiwa yang merugikan perusahaan. Kerugian yang dialami oleh perusahaan bisa saja merupakan *force major* yang diluar kendali pekerja.

Namun bisa saja perusahaan mengalami kerugian yang ditimbulkan akibat kelalaian, kesalahan ataupun kesengajaan pekerja. Dalam hal terjadi kerugian akibat kelalaian pekerja apakah perusahaan dapat meminta ganti rugi kepada pekerja. Dalam hal apa saja perusahaan dapat meminta ganti rugi kepada pekerja apabila ketentuan tersebut tidak diatur dalam perjanjian kerja. Pemerintah memberikan aturan hukum yang terdapat didalam Pasal 95 Undang-Undang no 13 tahun 2003 menyatakan:

³ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, 1998, h. 34

⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h. 45

Pasal 95

“Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.”

Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap kelalaian yang dilakukan oleh pekerja dapat dikenakan denda. Namun didalam pasal 158 huruf G Undang-Undang no 13 tahun 2003 menyatakan:

Pasal 158

(1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan

Didalam Pasal 95 dinyatakan bahwa pekerja dapat dikenakan denda apabila melakukan suatu pelanggaran namun didalam Pasal 158 dikatakan bahwa pengusaha dapat langsung memutuskan hubungan kerja apabila pekerja melakukan suatu kelalaian yang dapat menimbulkan kerugian terhadap aset perusahaan. Sehingga dalam hal apabila pekerja melakukan suatu kelalaian yang mengakibatkan kerugian terhadap aset perusahaan, maka aturan hukum manakah yang harus dikenakan. Dapatkah perusahaan langsung memutuskan hubungan pekerjaan atau harus

melalui mekanisme ganti rugi tertentu. Apakah akibat hukumnya bila perusahaan langsung memutuskan hubungan kerja kepada pekerja yang lalai dalam menjalankan pekerjaannya sehingga menimbulkan kerugian terhadap perusahaan. Namun sebaliknya bila perusahaan mengharuskan pekerja mengganti kerugian yang ditimbulkan akibat kelalaian pekerja aturan hukum manakah yang bisa diterapkan?

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah Pengaturan ganti rugi aset perusahaan akibat kelalaian karyawan saat menjalankan pekerjaan menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dan penulisan skripsi ini adalah:

2. Untuk mengetahui Bagaimanakah Pengaturan ganti rugi aset perusahaan akibat kelalaian karyawan saat menjalankan pekerjaan menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya Penelitian dan penulisan skripsi ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu hukum

khususnya hukum tata negara yang berkaitan dengan kewenangan Pemerintah dalam melakukan pembubaran ormas

2. Manfaat Praktik

Dengan adanya Penelitian dan Penulisan Skripsi ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan bagi para akademisi dan peneliti hukum serta serta memberikan referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum khusus hukum ketenagakerjaan berkaitan dengan ganti rugi aset perusahaan akibat kelalaian karyawan saat menjalankan pekerjaan

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif. Menurut Peter Mahmud Marzuki⁵ bahwa penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.

1.5.2 Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Pendekatan undang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan

⁵Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2005, hal. 35

regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Dalam pendekatan perundang-undangan ditunjukkan untuk mempelajari kesesuaian dan konsistensi antara satu undang-undang dengan undang-undang lainnya, atau antara undang-undang dengan Undang-Undang Dasar atau antara regulasi dengan peraturan perundang-undangan.⁶

- b. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) adalah pendekatan yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang didalam ilmu hukum. Sehingga akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi. Pemahaman akan pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin tersebut merupakan sandaran bagi peneliti dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu yang dihadapi.⁷

1.5.3 Sumber dan Jenis Bahan Hukum

Dalam pemecahan isu hukum diperlukan sumber–sumber penelitian. Sumber–sumber penelitian dapat berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoratif, artinya

⁶Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Kencana Prenada Media group. Jakarta, 2010,hal. 133

⁷*Ibid.*, hal. 136

mempunyai otoritas, sedangkan bahan hukum sekunder merupakan semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen – dokumen resmi.⁸

Bahan hukum primer yang diuganakan dalam penelitian ini adalah:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Sementara bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penulisan skirpsi ini antara lain meliputi buku–buku, artikel media cetak dan online, jurnal–jurnal, dan informasi dari media internet dalam membahas permasalahan yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

Disamping bahan hukum primer dan sekunder di atas, peneliti juga menggunakan bahan non hokum. Peter Mahmud Marzuki menyatakan bahwa bahan non hukum adalah bahan pendukung diluar bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder sehingga dapat memberikan petunjuk atau informasi yang jelas terkait dengan isu hukum yang dibahas.⁹ Bahan non

⁸*Ibid.*, hal. 181

⁹*Ibid.*, hal. 204

hukum tersebut dapat digunakan dalam penelitian hukum sepanjang relevan dengan yang dikaji.

1.5.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum merupakan cara dan prosedur seorang peneliti di dalam mengumpulkan bahan hukum. Bahan hukum primer berupa perundangan-undangan dikumpulkan dengan metode inventarisasi dan kategorisasi. Bahan hukum sekunder dikumpulkan dengan sistim kartu catatan (*card system*), baik dengan kartu ikhtisari (memuat ringkasan tulisan sesuai aslinya, secara garis besar dan pokok gagasan yang memuat pendapat asli penulis); Kartu kutipan (digunakan untuk memuat catatan pokok permasalahan); serta kartu ulasan (berisi analisis dan catatan khusus penulis).

1.5.5 Teknik Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum dalam penelitian ini dianalisis secara normatif dengan menggunakan metode interpretasi, penemuan hukum, dan argumentasi hukum. Dengan teknik analisis tersebut, akan diperoleh preskripsi terhadap isu hukum yang dikaji. Berpegang kepada karakteristik ilmu hukum sebagai ilmu terapan, preskripsi yang diberikan di dalam kegiatan penelitian hukum harus merupakan sesuatu yang telah diterapkan atau yang sudah ada.¹⁰ Di dalam penulisan skripsi ini, preskripsi tersebut diberikan dalam bentuk saran atau rekomendasi atas tanggungjawab pemerintah dalam pelayanan kesehatan.

¹⁰*Ibid.*, hal. 251.

1.6 Pertanggungjawaban Sistematika

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 4 (empat) bab dan masing-masing terdiri dari uraian yang berbeda antara bab yang satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu di buat pertanggungjawaban penelitian agar dapat mengetahui dengan jelas hal yang diuraikan didalam masing-masing bab tersebut. Pertanggungjawaban penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman supaya penyusun tidak keluar dari substansinya. Adapun pertanggungjawaban penelitian ini adalah sebagai berikut :Bab I berisi pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan metode penelitian. Latar belakang penulisan skripsi ini menguraikan tentang alasan pengambilan judul skripsi tersebut. Rumusan masalah terdiri dari 2 (dua) hal yaitu, pertama. Bagaimanakah pengaturan hak berorganisasi di IndonesiaKedua, bagaimana Pengaturan ganti rugi aset perusahaan akibat kelalaian karyawan saat menjalankan pekerjaan menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian. Metode penelitian terdiri dari atas tipe penelitian, pendekatan masalah, bahan hukum dan analisa bahan hukum.

Bab II berisi tentang tinjauan pustaka yang menguraikan tentang landasan teori, konsep, dan pengertian-pengertian yuridis yang relevan dengan judul skripsi ini.

Bab III berisi tentang pembahasan yang merupakan jawaban dari rumusan masalah yang tercantum dalam bab pertama skripsi ini.

Bab IV tentang penutup yang berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan ringkasan dari jawaban permasalahan yang diuraikan pada bab ketiga. Saran adalah solusi yang dapat diberikan guna mengatasi permasalahan yang ada dan nantinya saran tersebut diharapkan dapat menjadi pandangan bagi para pembaca maupun penyusun lain yang ingin menyumbang penulisan dalam bentuk yang sama.

1.5 Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan

1.5.1 Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Perburuhan sekarang ini disebut dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuhan sama dengan hukum ketenagakerjaan. Menurut Imam Soepomo memberi pengertian bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain

secara formal dengan menerima upah tertentu.¹¹ Istilah hukum perburuhan semakin tidak populer dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) sebagai payung bagi masalah-masalah yang terkait dengan hukum ketenagakerjaan.

Menurut UU Ketenagakerjaan, pengertian ketenagakerjaan lebih luas dibandingkan dengan perburuhan sebagaimana dalam KUHPerduta. Yang lebih merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan seperti segala hal yang bersangkutan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Mengkaji pengertian yang diberikan oleh pakar hukum Indonesia (Imam Soepomo) tampak jelas bahwa hukum perburuhan setidaknya-tidaknya mengandung unsur:

1. Himpunan peraturan (baik tertulis dan tidak tertulis).
2. Berkenaan dengan suatu kejadian/peristiwa.
3. Seseorang bekerja pada orang lain.

¹¹ R.Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, h. 45

4. Upah.¹²

1.5.2 Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi 5 bidang hukum ketenagakerjaan, yaitu:

1. Bidang Pengerahan/Penempatan Tenaga Kerja

Perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.

2. Bidang Hubungan Kerja

Masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pemberi kerja. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.

¹² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, h. 33

3. Bidang Kesehatan Kerja

Selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.

4. Bidang Keamanan Kerja

Adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini pemberi usaha wajib untuk menyediakan alat keselamatan kerja bagi pekerja.

5. Bidang Jaminan Sosial Buruh

Besarnya kompensasi dan batas maksimal yang diakui oleh perusahaan asuransi kerja dapat dikatakan cukup. Untuk saat ini kompensasi ataupun batas maksimal upah yang diakui untuk

pembayaran premi perusahaan asuransi kerja sudah saatnya dilakukan revisi penyesuaian.¹³

1.5.3 Para Pihak Dalam Hubungan Hukum Ketenagakerjaan

Dalam suatu perjanjian ketenagakerjaan terdapat beberapa pihak yang terlibat, yaitu buruh/pekerja, pengusaha/pemberi kerja, organisasi buruh/pekerja, organisasi pengusaha dan pemerintah. Kelima unsur tersebut akan saling berpengaruh dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam hubungan industrial.

1. Pekerja

Menurut Pasal 1 ayat 4 UU Ketenagakerjaan, memberikan pengertian Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau

¹³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, h. 11

badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.¹⁴

2. Pengusaha

Menurut UU Ketenagakerjaan juga memberikan pengertian pemberi kerja yakni perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁵ Sedangkan pengertian Perusahaan dalam UU Ketenagakerjaan adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

¹⁴ Lalu Husni, *Op.Cit*, h. 43

¹⁵ *Ibid*, h. 45

b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 ayat 6).

3. Organisasi Pekerja/Buruh

Menurut Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh bahwa serikat buruh/serikat pekerja ialah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja, baik diperusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.¹⁶

4. Organisasi Pengusaha

Dalam Perkembangannya di Indonesia terdapat 2 organisasi pengusaha, yaitu Kamar Dagang dan

¹⁶ R.Joni Bambang, *Op.Cit*, h. 74

Industri (KADIN) dan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). KADIN merupakan organisasi yang menangani bidang ekonomi secara umum, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan masalah perdagangan, perindustrian, dan jasa. Adapun APINDO merupakan organisasi pengusaha yang khusus bergerak pada bidang sumber daya manusia dan hubungan industrial.

5. Pemerintah

Secara garis besar, pemerintah sebagai penguasa memiliki fungsi pengawasan dan pengawasan terhadap pekerja dibidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Depnaker. Secara normative, pengawasan perburuhan diatur dalam Undang-Undang No. 23 tahun 1948 jo. Undang-Undang No. 3 tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan. Dalam undang-undang ini, pengawas perburuhan yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil.¹⁷

¹⁷ *Ibid*, h. 75

1.6 Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja

1.6.1 Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang pekerja dengan seorang pemberi kerja. Hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja terhadap pemberi kerja. Adanya hubungan kerja ialah hanya bila ada pekerja dan pemberi kerja atau pemberi kerja dengan pekerjanya. Hubungan antara pekerja dengan pekerja bukanlah suatu hubungan kerja. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja yaitu suatu perjanjian dimana pihak pekerja mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak pemberi kerja yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja itu dengan membayar upah.¹⁸

¹⁸ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, 1998, h. 34

Dalam Pasal 50 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.¹⁹

1.6.2 Subyek dan Obyek Dalam Hubungan Kerja

1. Subyek Hukum Dalam Hubungan Kerja

Subyek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. UU Ketenagakerjaan membedakan pengertian pengusaha, perusahaan dan pemberi kerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja

¹⁹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h. 45

dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun pengusaha berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan adalah:

- a. Orang perusahaan, 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 secara berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Batasan pengusaha berbeda dengan pemberi kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun perusahaan berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 6 UU Ketenagakerjaan adalah:

- 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.

2. Obyek Hukum Dalam Hubungan Kerja

Obyek hukum dalam hubungan kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Dengan kata lain tenaga yang melekatkan pada diri pekerja merupakan obyek hukum dalam hubungan kerja. Obyek 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. Syarat-syarat kerja selalu berkaitan dengan upaya peningkatan produktifitas bagi majikan dan upaya peningkatan kesejahteraan oleh buruh. Antara kepentingan pengusaha dengan kepentingan pekerja pada hakikatnya dalam bertentangan.²⁰

²⁰ Asri Wijayanti, *Op.Cit*, h. 40

Obyek hukum dalam hubungan kerja tertuang didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama/perjanjian kerja bersama. Kedudukan perjanjian kerja adalah dibawah peraturan perusahaan sehingga apabila ada ketentuan dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perusahaan maka yang berlaku adalah peraturan perusahaan. Perjanjian kerja secara teoritis yang membuat adalah buruh dan majikan, tetapi kenyataannya perjanjian kerja itu sudah dipersiapkan majikan untuk ditandatangani buruh saat buruh diterima kerja oleh majikan.

1.6.3 Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja tidak dimintakan dalam bentuk tertentu. Jadi dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Perjanjian yang diadakan secara lisan maupun secara tertulis, biasanya diadakan dengan

singkat sekali dan tidak memuat semua hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja menurut Pasal 52 UU Ketenagakerjaan selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak.
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²¹

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan). Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan (Pasal 51 ayat 1 UU Ketenagakerjaan).²²

²¹ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008, h. 25.

²² Adrian Sutedi, *Op.cit*, h. 45

Perjanjian kerja dibuat sekurang-kurangnya dalam rangkap 2 yang masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama dan diberikan pada masing-masing pihak. Perjanjian kerja yang telah ditandatangani tidak boleh ditarik kembali atau diubah kecuali atas persetujuan para pihak. Ketentuan ini sejalan dengan pasal 1338 KUHPerdara yang menetapkan bahwa segala perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.²³

1.6.4 Unsur-Unsur Dalam Perjanjian Kerja

Dalam perjanjian kerja, pada prinsipnya unsur-unsur seperti yang ditentukan Pasal 1320 KUHPerdara tersebut masih juga menjadi pegangan dan harus diterapkan, agar suatu perjanjian kerja tersebut keberadaannya bisa dianggap sah dan konsekuensinya dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Tetapi disisi lain, ternyata masih ada unsur-unsur lain yang harus mereka penuhi, manakala di

²³ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, h. 44

dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi 4 syarat, yaitu berupa unsur-unsur yang terdiri dari:²⁴

a. Adanya Unsur *Work* Atau Pekerjaan

Didalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Pekerjaan mana yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja. Pekerja yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut, pada pokoknya wajib untuk melaksanakannya sendiri. Sebab apabila para pihak itu bebas untuk melaksanakan pekerjaannya itu, untuk dilakukan sendiri atau menyuruh pada orang lain untuk melakukannya, akibatnya hal tersebut akan sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja.

b. Adanya Unsur *Service* Atau Pelayanan

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan dibawah perintah orang lain, si majikan. Dengan adanya ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada dibawah wibawa orang lain, yaitu si majikan. Alasannya, karena unsur *service* dalam melakukan pekerjaan tersebut tidak terdapat di dalamnya. Sebab mereka itu dalam melakukan pekerjaannya, tidak tunduk dan dibawah perintah orang lain. Karena mereka

²⁴ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2008, h. 36

mempunyai keahlian tertentu yang tidak dipunyai dan dikuasai si pemberi kerja, yaitu klien dari notaris.²⁵

c. Adanya Unsur *Time* Atau Waktu Tertentu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu dalam melakukan kehendak dari majikan dan juga boleh dilakukan dalam kurun waktu seumur hidup, jika perjanjian tersebut dilakukan selama hidup dari pekerja tersebut, disini pribadi manusia akan hilang, sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja.²⁶

d. Adanya Unsur *Pay* Atau Upah

Jika seorang yang bekerja dalam melaksanakan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, akan tetapi yang menjadi tujuannya adalah selain upah, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Selanjutnya jika seseorang yang bekerja tersebut bertujuan untuk mendapatkan manfaat bagi diri si pekerja dan bukan untuk bertujuan mencari upah. Maka unsur ke 4 dalam suatu perjanjian kerja adalah unsur pay tidak terpenuhi. Tetapi walaupun ketiga unsur telah terpenuhi, akan tetapi unsur ke 4 tidak terpenuhi, yaitu unsur pay atau upah, maka hubungan tersebut bukan merupakan implementasi dari pelaksanaan suatu perjanjian kerja. Upah maksudnya adalah imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh majikan untuk pekerjaan itu.

²⁵ *Ibid*, h. 38

²⁶ *Ibid*, h. 39

Pembayaran upah itu pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang, namun demikian dalam praktek pelaksanaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, tidak mengurangi kemungkinan pemberian upah dalam bentuk barang, tetapi jumlahnya harus dibatasi²⁷

1.6.5 Syarat-Syarat Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil diatur dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan, sedangkan syarat formil diatur dalam Pasal 54 UU Ketenagakerjaan.

Syarat materiil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 UU Ketenagakerjaan, dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak

²⁷ *Ibid*, h. 40

2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan angka 1 dan 2 maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu dapat dibatalkan. Apabila bertentangan dengan ketentuan angka 3 dan 4 maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu adalah batal demi hukum. Bila kita mengkaji lebih jauh sebenarnya ketentuan Pasal 52 UU Ketenagakerjaan itu mengadopsi ketentuan Pasal 1320 *Burgerlijk Wetboek*. Perjanjian kerja adalah salah satu bentuk perjanjian, sehingga harus memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 *Burgerlijk Wetboek*. Yang dimana akan dikatakan sah apabila memenuhi unsur:

1. Adanya sepakat
2. Kecakapan berbuat hukum
3. Hal tertentu
4. Klausula yang dibenarkan

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif, artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemampuan kecakapan dan kemauan bebas kedua belah pihak dalam membuat perjanjian pada hukum perdata disebut syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan hal itu harus halal disebut syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian.²⁸

1.6.6 Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

1. Perjanjian Kerja Tertentu

Pengertian menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/MEN/ 1986 Pasal 1 huruf a, yang berbunyi bahwa kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Suatu kesepakatan kerja dapat diadakan untuk jangka waktu yang tidak tertentu sedemikian rupa, sehingga tidak dapat untuk

²⁸ Asri Wijayanti, *Op.Cit*, h. 45

sementara waktu itu secara teratur diputuskan oleh salah satu pihak. Karena biasanya suatu perjanjian atau kesepakatan itu tidak diadakan untuk suatu masa yang tetap dan masing-masing pihak tidak mempunyai kewenangan untuk secara teratur memutuskannya.²⁹

2. Perjanjian Kerja Persaingan Atau *Concurentie Beding* Tentang *Concurentie Beding* atau biasa disebut dengan perjanjian kerja persaingan, ada diatur pada pasal 1601 ayat 1 KUHPerdara, yang memberikan ketentuan bahwa pengertian perjanjian persaingan adalah suatu janji antara majikan dan buruh dimana pihak yang belakangan ini dibatasi dalam kekuasaannya untuk setelah berakhirnya hubungan kerja, bekerja dengan atau cara. Perjanjian tersebut hanyalah sah, jika dibuat dalam perjanjian tertulis

²⁹ Djumadi, *Op.Cit*, h. 62

atau dalam peraturan perusahaan dengan seorang buruh dewasa.³⁰

3. Perjanjian Kerja di Rumah

Mengenai perjanjian ini sendiri tidak ditemukan pengertian secara jelas walaupun dilihat dalam KUHPerdata maupun peraturan perundang-undangan lainnya. Tetapi menurut seorang pakar Hukum Perburuhan Belanda yaitu M.G. Rood, yang mana beliau memberikan batasan-batasan tentang pengertian perjanjian kerja dirumah adalah bahwa perjanjian kerja dirumah adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu , pekerja, membuat suatu persetujuan dengan pihak lain yaitu orang yang memberi pekerjaan, si majikan, untuk dibawah pengawasan majikan melakukan pekerjaan dirumah dengan imbalan yang saling disetujui sebelumnya antara kedua belah pihak.³¹

³⁰ *Ibid*, h. 73

³¹ *Ibid*, h. 77

1.7 Tinjauan Umum Tentang Upah

1.7.1 Pengertian Upah

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³²

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja,

³² Asri Wijayanti, *Op.Cit*, h. 107

yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Pengupahan yang layak bagi kemanusiaan ini tidak boleh diserahkan semata-mata kepada rasa-keluhuran (etika) dari pengusaha saja, tetapi harus dijamin oleh penguasa supaya dilaksanakan oleh pengusaha sebagai suatu kewajiban sosial. Dari pada itu tidak boleh dilupakan bahwa juga dibidang pengupahan ini buruh mempunyai kewajiban sosial. Tidak hanya buruh saja, tetapi juga majikan bahwa rakyat lainnya pun berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.³³

1.7.2 Perlindungan Upah

Berdasarkan ketentuan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Adapun bentuk

³³ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1999, h. 189

kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat 3 UU

Ketenagakerjaan terdiri atas :

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- h. Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
- i. Upah untuk pembayaran pesangon;
- j. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Bentuk perlindungan upah yang pertama adalah upah minimum Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat 3 huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat 3 huruf a terdiri atas :

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat 1 diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.³⁴ Motivasi utama seorang pekerja/buruh bekerja di perusahaan adalah meningkatkan kesejahteraan dan mengembangkan karier. Salah satunya peningkatan penghasilan upah/gaji yang sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya. Upah/gaji merupakan salah satu hak dasar pekerja/buruh yang bersifat sensitive, karenanya tidak jarang dapat menimbulkan perselisihan.

1.7.3 Bentuk Upah

1. Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada

³⁴ Asri Wijayanti, *Op.Cit*, h. 109

pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan).

2. Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya (Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).

Dari uraian diatas jelas upah diberikan dalam bentuk uang. Namun secara normative masih ada kelonggaran

bahwa upah dapat diberikan dalam bentuk lain berdasarkan perjanjian atau peraturan perundang-undangan, dengan batasan nilainya tidak boleh melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima.³⁵

1.7.4 Sistem Pengupahan

Menurut Pasal 22 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yang berbunyi:

1. Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 dapat dibayarkan secara langsung atau melalui bank.
2. Dalam hal upah dibayarkan melalui bank, maka upah harus dapat diuangkan oleh pekerja pada tanggal pembayaran upah yang disepakati kedua belah pihak.

Dan dari penjelasan diatas, dapat dibagi menjadi beberapa jenis pengupahan itu sendiri, seperti :

1. Upah Langsung

Sistem upah yang langsung berbentuk sejumlah uang yang dibayarkan atas dasar satuan waktu

³⁵ Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, h. 124

tertentu. Satuan waktu tersebut bisa harian, mingguan dan bulanan. Tetapi penggunaan sistem upah langsung ini belum mencakup upah lembur.

2. Gaji

Sistem upah yang didasarkan atas waktu atau lamanya mengerjakan suatu pekerjaan. Bisa juga menggunakan jam, atau yang biasa disebut upah per jam.

3. Upah Satuan

Upah yang dibayarkan kepada pekerja dihitung dari sejumlah produk atau banyaknya produk yang pekerja hasilkan. Biasanya didalam system upah ini, perusahaan atau pemberi kerja harus memastikan/menjamin adanya upah minimum yang pekerja dapatkan.

4. Komisi

Sistem pembayaran yang berbentuk sejumlah uang yang dibayarkan untuk setiap unit barang yang terjual dan didasarkan atas presentase dari harga

jual. Didalam pengupahan ini juga lebih diperuntukkan kepenjualan unit, bukan unit yang dapat diproduksi.

5. Premi *Shift* Kerja

Upah yang diberikan kepada para pekerja yang bekerja diluar jam kerja normal. Dengan contoh sebuah perusahaan mengejar *deadline* pada suatu proyek untuk diproduksi, untuk itu perusahaan mempekerjakan pekerja tambahan pada waktu sore atau malam hari dan mendapat upah yang lebih tinggi dari pekerja yang bekerja pada jam kerja normal.

6. Tunjangan Tambahan

Sistem upah yang berdasarkan pada waktu yang dilihat pada pekerja telah bekerja cukup lama atau tidak pada suatu perusahaan. Sistem upah tunjangan tambahan ini bisa berbentuk tunjangan hari raya, tunjangan hari libur, tunjangan akhir

tahun, cuti, pesangon, jemputan bahkan hingga rumah dan kendaraan.

1.7.5 Asas Pengupahan

Beberapa asas pengupahan yang telah diatur dalam perundang-undangan ketenagakerjaan adalah sebagai berikut.³⁶

1. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus (Pasal 2 PP No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah)
2. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja atau buruh laki-laki dan perempuan untuk jenis pekerjaan yang sama (Pasal 3 PP No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah)
3. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77 ayat 1 UU Ketenagakerjaan)
4. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 2 wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 85 ayat 3 UU Ketenagakerjaan)
5. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 85 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
6. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum (Pasal 90 ayat 1 UU Ketenagakerjaan)

³⁶ *Ibid*, h.123

7. Upah tidak dibayar apabila pekerja atau buruh tidak melaksanakan pekerjaan atau asas *no work to play* (Pasal 93 ayat 1 UU Ketenagakerjaan)
8. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan formulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94 UU Ketenagakerjaan)
9. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda (Pasal 95 ayat 1 UU Ketenagakerjaan 2003)
10. Pengusaha karena kesenjangan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah dikenakan denda sesuai persentase tertentu dari upah pekerja atau buruh (Pasal 95 ayat 2 UU Ketenagakerjaan)
11. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau likuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja atau buruh merupakan utang yang harus didahulukan pembayaran (Pasal 95 ayat 4 UU Ketenagakerjaan)
12. Tuntutan pembayaran upah pekerja atau buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi daluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96 UU Ketenagakerjaan).

1.8 Tinjauan Umum Tentang Pekerja Harian Lepas

1.8.1 Pengertian Pekerja Harian Lepas

Pekerja atau tenaga kerja harian lepas adalah pekerja atau buruh yang menerima upah apabila pekerja tersebut bekerja dengan berdasarkan jumlah

hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja. Pekerja harian lepas ini masuk kedalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Selanjutnya disebut PKWT). Ketentuan mengenai PKWT diatur didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dari Pasal 56 sampai dengan Pasal 59, yang mana di bagian akhir dari Pasal 59 yaitu pada ayat 8 disebutkan bahwa hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan keputusan menteri. Ketentuan inilah yang kemudian mendasari terbitnya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (KEPMEN No.100 Tahun 2004).³⁷

³⁷ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Ketentuan untuk pekerja harian lepas diatur dalam Pasal 10 ayat 1, KEPMEN No.100 Tahun 2004 yang berbunyi untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas. Pengusaha atau pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja atau buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja atau buruh. Dengan demikian, perjanjian kerja harian lepas menurut KEPMEN ini merupakan bagian dari PKWT.

1.9 Metodologi Penelitian

Penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Penelitian hukum dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori atau konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

1.9.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum yuridis normatif. Yang dimaksud dengan yuridis normatif atau metode penelitian hukum kepustakaan adalah metode atau cara yang dipergunakan didalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada.³⁸

Pada penelitian secara normatif, sering kali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau hukum sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia dianggap putus. Dengan demikian penelitian ini dapat diperjelas yaitu menggunakan metode hukum normatif dengan maksud untuk memperoleh gambaran yang sejelas-jelasnya tentang perlindungan hukum bagi pekerja berstatus harian lepas yang tidak mendapatkan upah.

³⁸ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, h. 14

1.9.2 Sumber Data

Dalam penelitian hukum normatif, data diperoleh langsung dari pihak yang bersangkutan, yaitu berupa perilaku hukum masyarakat yang diteliti secara langsung. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama. Jadi data primer diperoleh langsung dari lapangan dan diolah oleh peneliti. Sedangkan data sekunder, antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, dan sebagainya. Data sekunder dibagi menjadi :

a. **Bahan Hukum Primer**

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

dan putusan-putusan hakim.³⁹ Dalam hal ini penulis menggunakan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, artikel, dan sumber lainnya yang memiliki korelasi dengan isu hukum yang akan diteliti didalam penelitian ini.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus (hukum), ensiklopedia.

³⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cetakan ke-2, Kencana, Jakarta, 2006, h. 141

1.9.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam suatu penelitian, lazimnya dikenal dengan beberapa jenis alat pengumpul data, yaitu:

1. Studi Kepustakaan/dokumen

Studi dokumen merupakan langkah awal dari setiap penelitian hukum (baik normatif maupun sosiologis). Studi kepustakaan diperlukan sebagai landasan dalam menganalisis suatu permasalahan serta mampu memberikan solusi terhadap permasalahan tersebut terkait dengan fenomena yang ada dengan teori hukum yang ditetapkan.

2. Wawancara

Wawancara yang dilakukan oleh penulis bertujuan untuk mendapatkan informasi terkait permasalahan yang diambil oleh penulis sebagai bahan penelitian yang bersumber dari informan terkait dengan permasalahan yang diambil oleh

penulis. Adapun dalam prakteknya penulis melakukan wawancara langsung kepada pekerja maupun pemberi kerja yang pernah terlibat didalam permasalahan yang terjadi.

3. Observasi

Observasi atau data lapangan yang diperlukan sebagai data penunjang dalam penelitian ini, penulis memperoleh dari pihak-pihak terkait yang berada diruang lingkup kerja antara pekerja dengan pemberi kerja.

1.9.4 Metode Analisis Data

Langkah pengumpulan data dalam tulisan ini adalah melalui studi kepustakaan yaitu diawali dengan inventarisasi semua data yang terkait dengan pokok permasalahan, kemudian diadakan klasifikasi data yang terkait dan selanjutnya data tersebut disusun dengan sistematika untuk lebih mudah membaca dan mempelajarinya.

Langkah pembahasan dilakukan dengan menggunakan penalaran bersifat deduktif dalam arti berawal dari pengetahuan hukum yang bersifat umum yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan, literature dan berkas perkara yang kemudian dipakai sebagai bahan analisis terhadap permasalahan yang dikemukakan sehingga diperoleh jawaban dari permasalahan yang bersifat khusus. Pembahasan selanjutnya digunakan penafsiran sistematis dalam arti mengkaitkan pengertian antara peraturan perundangan-undangan yang ada serta pendapat para sarjana

1.9.5 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pengumpulan data yang diperoleh dari beberapa tempat yang mencakup perpustakaan Surabaya, perpustakaan perguruan tinggi, perpustakaan umum dan sebagainya. Hal ini berkaitan dikarenakan banyaknya pekerja lepas yang tidak mendapatkan upah yang seharusnya.

1.9.6 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini adalah empat bulan, dimulai dari bulan Februari 2016 sampai Juli 2016. Penelitian ini mulai dilaksanakan pada bulan Februari 2016 pada minggu kedua, yang meliputi tahap persiapan penelitian yakni pengajuan judul (pra proposal), Acc judul, pencarian data, bimbingan penelitian, penulisan penelitian.

1.9.7 Sistematika Penulisan

Di dalam proposal skripsi ini, terbagi dari beberapa hal dalam bentuk kerangka menjadi beberapa bab yang merupakan kesatuan dari beberapa sub bab. Proposal skripsi ini berjudul **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Berstatus Harian Lepas Yang Tidak Mendapatkan Upah**, yang didalam pembahasannya dibagi menjadi 4 (empat) bab. Sebagaimana yang diuraikan secara menyeluruh tentang produk permasalahan yang akan dibahas dalam proposal skripsi ini.

Bab *Pertama*, menjelaskan tentang pendahuluan berisi uraian atau gambaran mengenai topik yang dibahas dalam proposal skripsi ini. Dalam bab pertama ini dibagi menjadi beberapa sub bab yaitu latar belakang, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka menjelaskan tentang dasar hukum dan teori-teori untuk mendukung pembahasan dalam proposal skripsi ini, metodologi penelitian yang digunakan untuk membahas proposal skripsi ini yaitu metodologi yuridis normatif, sistematika penelitian, lokasi penelitian, serta waktu dalam penulisan proposal skripsi ini.

Bab *Kedua*, membahas tentang rumusan masalah yang pertama yaitu, mengenai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja status harian lepas yang tidak mendapatkan upah kerja. Yang dibagi menjadi dua sub bab, sub bab yang pertama membahas sistem pengupahan pada pekerja harian

lepas, dan pada sub bab kedua adalah bentuk perlindungan hukum bagi pekerja harian lepas yang tidak mendapatkan upah.

Bab *Ketiga*, membahas tentang rumusan masalah yang kedua yaitu, mengenai bentuk upaya hukum bagi pekerja harian lepas yang tidak mendapatkan upah. Yang dibagi menjadi dua sub bab, sub bab yang pertama membahas mengenai upaya hukum melalui cara non litigasi bagi pekerja harian lepas yang tidak mendapatkan upah, sedangkan sub bab yang kedua adalah upaya hukum melalui cara litigasi bagi pekerja harian lepas yang tidak mendapatkan upah

Bab *Keempat*, berisikan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh serta memberikan saran terhadap hasil penelitian yang didapat guna memberikan manfaat terhadap permasalahan yang nantinya akan terjadi pada suatu pekerja tersebut.