

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Tenagakerja

1. Definisi Tenagakerja

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan atau ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang No. 25 tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah Buruh.¹ Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor, yang melakukan pekerjaan kasar orang-orang ini disebutnya sebagai “*Blue Collar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “karyawan/pegawai” (“*White Collar*”),

Setelah merdeka Indonesia tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasartersebut, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang ataupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-Undang No. 22 tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni buruh adalah “barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah” (pasal 1 ayat 1 a).

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, istilah pekerja secara yuridis baru ditemukan dalam Undang-Undang No.. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan yang membedakannya dengan dengan pengertian tenaga kerja.

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawari Pers, jakarta, 2006, hlm. 21

Pengertian tenaga kerja di dalam pasal 1 Undang-Undang No. 14 tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di luar maupun di dalam hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”. Penjelasan pasal tersebut menyebutkan pengertian tenagakerja menurut undang-undang ini meliputi “tenaga kerja yang bekerja diluar maupun didalam hubungan kerja dengan alat produksi adalah tenaganya sendiri, baik fisik maupun pikiran di bawah perintah orang lain dengan menerima upah”.

Dari pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No.. 14 Tahun 1969 Tentang Ketenagakerjaan tersebut, jelaslah bahwa tenaga kerja dimaksud adalah buruh di dalam hubungan kerja.

Sedangkan di dalam pasal 1 ayat 2 Undang-Undang No. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah “setiap orang laki-laki maupun wanita yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan, baik diluar maupun di dalam hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

Ketenagakerjaan berasal dari kata dasar “tenaga kerja, ditambah awalan “ke” dan akhiran “an”. Dengan demikian, ketenagakerjaan berarti hal-hal yang berkaitan dengan tenaga kerja.²

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Terdapat beberapa Pendapat dari ahli hukum mengenai Pengertian Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia :

² H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group, Mataram, 2019, hlm. 1.

Menurut Soetiksno, Pengertian Hukum Ketenagakerjaan merupakan Keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seorang secara pribadi ditempatkan di bawah pimpinan (perintah) orang lain dan keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja tersebut.

Lalu Menurut Prof. Imam Soepomo, pengertian Hukum Ketenagakerjaan diartikan sebagai himpunan dari Peraturan-peraturan, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.³

2. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan⁴ yang dimaksud ke 2 pihak adalah ikatan antara pihak ke 1 dengan pihak ke 2 dimana ke 2 belah pihak akan saling menguntungkan.

Yang dimaksud menguntungkan ke 2 belah pihak adalah pihak ke 1 akan memberikan pekerjaan kepada pihak ke 2 dan pihak ke 2 dari hasil pekerjaannya telah dilakukan berupa jasa pekerjaan kepada pihak ke 1 maka pihak ke 2 memperoleh imbalan berupa upah dari hasil pekerjaannya dari pihak ke 1.

Yang di maksud para pihak dan pengertian-pengertian yang berkaitan dengan hubungan-hubungan kerja diatur dalam Pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

³Hukum Corner, “*Pengertian Hukum Ketenagakerjaan*”.diakses dari <http://www.hukumcorner.com/pengertian-hukum-ketenagakerjaan/>, pada tanggal 31 Mei 2019 pukul 15.00.

⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, 2009, Jakarta, hlm. 36

- Ketenagakerjaan adalah segala yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
- Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
- Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- Pengusaha adalah :
 1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
 2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
 3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam poin 1 dan 2 yang berkedudukan di luar Wilayah Indonesia
- Perusahaan adalah :
 1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum, 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.

2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

- Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau memberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak
- Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah⁵

Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh, hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah.

Di dalam ketenagakerjaan juga terdapat beberapa unsur-unsur hubungan kerja di antaranya:

a. Adanya pekerjaan

Pekerjaan adalah objek perjanjian sehingga menjadikan faktor paling utama timbulnya perjanjian kerja. Karena itu, jika pekerjaan yang dijanjikan tidak ada, dapat dikatakan perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.

⁵ Hidayat Muharam, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksananya di Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2006, hlm. 2

b. Adanya Upah

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁶

Didalam ketenagakerjaan terdapat beberapa jenis jenis hubungan kerja yang dibagi menjadi 2 sebagai berikut :

1. Tetap dengan masa percobaan

Pekerja yang termaksud dalam jenis hubungan kerja ini merupakan pekerja tetap yang mempunyai hak-hak lebih besar. Hak-hak pekerja tetap biasanya diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan sesuai dengan undang-undang yang berlaku yang bersifat normatif.

2. Tidak tetap, terdiri dari atas:

➤ Harian lepas jangka waktu pengerjaan relatif singkat dan tidak lebih dari 3 bulan, pekerjaan yang dilakukan tidak oleh lebih dari 20 hari kerja dalam 1 bulan dan tidak terkait pada jam kerja dalam perusahaan. Jika pengusaha yang mempekerjakan pekerja harian lepas lebih dari 3 bulan, secara berturut, dan setiap bulan lebih dari 21 hari, perjanjian kerja harian lepas akan berubah menjadi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT).

➤ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu diatur didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 56, 57, 58, 59.

Dalam ketenagakerjaan terdapat beberapa perbedaan antara Tenaga kerja dan Pekerja :

⁶ Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Transmedia Pustaka, Jakarta, 2010, hlm. 7

1. Tenaga kerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan, termaksud di dalamnya berkerja pada sektor informasi, misalnya wiraswasta/pedagang yang berkerja untuk dirinya sendiri maupun orang lain

2. Pekerja adalah mengarah pada bekerja untuk orang lain yang mendapatkan upah atau imbalan lain.⁷

3. Organisasi Serikat Pekerja/Buruh

Kehadiran organisasi pekerja dimaksud untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha⁸.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Didalam Pasal 28 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh berbunyi, “Siapapun dilarang menghalang-halangi pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau sedang atau tidak bisa menjalankan tugasnya pekerja/serikat buruh dengan melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, kurang jabatan, atau melakukan mutasi, tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh, melakukan intimidasi dalam bentuk apapun, melakukan kampanye anti pendirian organisasi buruh.”

⁷ Ibid, hlm. 3 – 12

⁸ Lalu husni, Op, cit, hlm 24

Secara umum pekerja/buruh adalah warga negara yang memiliki persamaan dalam hukum, hal untuk tugas pekerjaan dan penghidupan yang layak, ikut serta dalam serikat pekerja/buruh Buruh. Sementara pekerja/buruh adalah mitra kerja yang sangat penting dalam proses peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarga, pada tingkat umum. Sehubungan dengan hal itu Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja memiliki rasa tanggung jawab atas perusahaan dan begitu pula sebaliknya, pengusaha harus diperlakukan pekerja sebagai mitra sesuai harkat dan martabat kemanusiaan.

Pengertian Serikat Pekerja/Serikat Buruh menurut Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja adalah organisasi yang dibentuk, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang mana bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, sekaligus meningkatkan hak pekerja/buruh dan keluarga.⁹

4. Hak dan Kewajiban Tenaga kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mencangkup tentang Ketenagakerjaan, hak-hak serta kewajiban Tenaga kerja terdiri dari:

- Pasal 5 “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.
- Pasal 6 “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

⁹ Ratuete & Jacob Erete, “*Organisasi Buruh Indonesia Yang Kuat dan Sehat*”, diakses dari <https://www.detikperistiwa.com/news-47710/organisasi-buruh-indonesia-yang-kuat-dan-sehat.html>, pada tanggal 31 Mei 2019 pukul 16.01

- Pasal 11 “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”.
- Pasal 12 ayat (1) “Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja”.
- Pasal 18 “Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja”.
- Pasal 23 “Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi”.
- Pasal 31 “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”.
- Pasal 67, ayat:
 1. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
 2. Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Pasal 79 “Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh”.
- Pasal 80 “Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya”.

➤ Pasal 82, ayat:

1. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satusetengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

2. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

➤ Pasal 84 “Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh”.

➤ Pasal 85 “Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi”.

➤ Pasal 86 “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan; dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.

➤ Pasal 88 “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

➤ Pasal 90, ayat:

1. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

2. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.

3. Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

➤ Pasal 99, ayat:

1. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

2. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

➤ Pasal 104, ayat:

1. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

2. Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggung jawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.

3. Besarnya dan tata cara pemungutan dana mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

➤ Pasal 137 “Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan”.

➤ Pasal 156 “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.¹⁰

B. Tinjauan Umum Tentang Pengupahan Ketenagakerjaan

1. Asas–Asas Dalam Pengupahan

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa :

“Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”. Selanjutnya dalam penjelasan pasal tersebut ditegaskan bahwa:

“Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual”.

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa:

“Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah”.

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan

¹⁰ Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Nuansa Aulia, Bandung, 2005, hlm. 20–85

pekerja/buruh, oleh karenanya pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Jadi asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Dalam bidang pengupahan terdapat beberapa asas yang diatur dalam perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yaitu :

1. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja telah putus (Pasal 2 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah).
2. Pengusaha tidak boleh mengadakan-mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki – laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama (Pasal 3 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah dan Pasal 1 Undang-Undang No. 80 tahun 1957 Tentang Konvensi ILO No. 100 Mengenai Pengupahan Yang Sama Bagi Laki-Laki Dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama).
3. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan atau disebut *no work no pay* (Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
4. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum (Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
5. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan komposisi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap

(Pasal 94 undang-undang no Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

6. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekeja/buruh karena kesengajaannya atau kelalaiannya dapat dikenakan denda (Pasal 95 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

7. Pengusaha yang karena kesengajaannya atau karena kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh (Pasal 95 ayat (2) undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan).

8. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku, maka upah dan hak–hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya (Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

9. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan).

2. Kebijakan Pengupahan Yang Melindungi Pekerja/Buruh

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:

- a. Upah minimum
- b. Upah lembur
- c. Dan seterusnya (Pasal 88 ayat 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan)

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi (Pasal 88 ayat 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan).

Upah layak mengacu pada upah untuk seorang pekerja dengan jam kerja standar yang dapat memenuhi kebutuhan hidup layak dan memberikan kemampuan menabung.¹¹

Upah Minimum diarahkan kepada pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. (Pasal 89 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan) Penjelasan, Yang dimaksud dengan diarahkan kepada pencapaian hidup layak ialah, setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan Upah Minimum dengan Kebutuhan Hidup Layak, yang besarnya ditetapkan oleh Menteri.

Ketentuan mengenai penghasilan hidup layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud pasal 88, penetapan upah minimum sebagai dimaksud pasal 89 dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud pasal 95 ayat (1), (2) dan (3) diatur dengan peraturan pemerintah (Pasal 97 ayat 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan).

Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan). Penjelasan: Penyusunan struktur upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah

¹¹ Indrasari Tjandraningsih dan Rina Herawati, *Menuju Upah Layak*, EKATIGA, Bandung, 2009, hlm.18.

tiap pekerja/buruh, serta untuk mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan upah tertinggi di perusahaan.

3. Perlindungan Upah Terhadap Pekerja/Buruh

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar. Pengupahan juga termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh.¹²

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 terdiri atas :

1. Upah Minimum;
2. Upah Kerja lembur;
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
6. Betuk dan cara pembayaran upah;
7. Denda dan potongan upah;
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
10. Upah untuk pembayaran pesangon;
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

¹² Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, Hlm. 130

Upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang harus didahulukan dalam pembayarannya, yaitu harus dibayar lebih dahulu dari pada utang lainnya atau dengan kata lain pekerja sebagai kreditur atas upahnya merupakan kreditur istimewa.

4. Upah Minimum Terhadap Pekerja

Pemerintah, dalam hal ini adalah Gubernur, dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan atau bupati/walikota, yang menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sedangkan ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum dan pengenaan denda terhadap pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya diatur dengan peraturan pemerintah (Pasal 97 Undang-Undang No.13 tahun 2003).

Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap Provinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Provinsi.

Menurut Peraturan Pemerintah No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan, pasal 41 ayat 2 “Upah minimum sebagaimana dimaksud merupakan Upah bulanan terendah yang terdiri atas: Upah tanpa tunjangan dan Upah pokok termasuk tunjangan tetap”. Peraturan Pemerintah Pengupahan ini juga menegaskan, bahwa Upah Minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan. Sementara upah bagi

pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara pekerja/buruh dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan.

Apabila kita merujuk ke Pasal 94 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Definisi tunjangan tetap disini adalah tunjangan yang pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja contohnya: tunjangan jabatan, tunjangan komunikasi, tunjangan keluarga, tunjangan keahlian/profesi. Beda halnya dengan tunjangan makan dan transportasi, tunjangan itu bersifat tidak tetap karena penghitungannya berdasarkan kehadiran atau performa kerja.¹³

Ketentuan mengenai upah minimum diatur dalam Pasal 88-92 Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) hurup 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 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.

¹³Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghalia Indonesia, Karawaci, 2004, hlm.117

C. Tinjauan Umum Tentang Perusahaan

1. Definisi Perusahaan

Pengertian Perusahaan adalah tempat terjadinya suatu kegiatan produksi, baik berupa barang dan jasa, serta tempat berkumpulnya semua faktor produksi. Perusahaan juga dapat didefinisikan sebagai suatu lembaga dalam bentuk organisasi yang dioperasikan dengan tujuan untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan motif atau insentif keuntungan. Pengertian perusahaan dapat kita temukan pada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan (Undang-Undang Wajib Daftar Perusahaan).

Pengertian perusahaan menurut para ahli :

1. Willem Molengraaff pengertian perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak ke luar untuk mendapatkan penghasilan dengan cara memperdagangkan, menyerahkan barang, atau pengadaan perjanjian perdagangan.
2. Andasmita pengertian perusahaan adalah mereka yang secara teratur berkesinambungan dan terbuka bertindak dalam kualitas tertentu mencapai keuntungan bagi diri mereka.
3. Abdul Kadir Muhammad pengertian perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi.
4. Murti Sumarni definisi perusahaan adalah sebuah unit kegiatan produksi yang mengolah sumber daya ekonomi untuk memproduksi barang dan jasa bagi

masyarakat dengan tujuan menyediakan kebutuhan masyarakat dan mendapatkan keuntungan.¹⁴

Menurut ketentuan pasal 1 huruf b undang-undang wajib perusahaan yang dimaksud dengan perusahaan adalah “Setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam Wilayah negara Republik Indonesia. Untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba”.

Dari definisi perusahaan menurut ketentuan tersebut memuat dua unsur pokok, yaitu :

1. Bentuk usaha (*company*).
2. Jenis usaha (*business*).

Sedangkan pengertian perusahaan menurut undang-undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 6 perusahaan adalah :

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

¹⁴Maxmanroe, “*Pengertian Perusahaan: Unsu-Unsur, Jenis dan Contoh Perusahaan,*” diakses dari <https://www.maxmanroe.com/vid/bisnis/pengertian-perusahaan.html>, pada tanggal 10 Juni 2019 pukul 14.01

2. Unsur-Unsur Perusahaan

Berdasarkan pengertian diatas perusahaan juga Terdapat 5 jenis unsur-unsur perusahaan yaitu:

1. Adanya kegiatan terus-menerus dan tetap.

Hal ini bertujuan untuk melindungi pihak lain (konsumen maupun pihak ketiga).

2. Terang-terangan.

Hal ini bertujuan untuk menghilangkan *image* yang kurang baik dari perusahaan, disamping itu juga untuk mengutungkan perusahaan yang bersangkutan dalam kepentingan publikasi, promosi dan perizinan.

3. Diadakan pembukuan.

Hal ini dimaksudkan untuk transparansi keuangan (*itern*) dan dalam hal pemungutan pajak.

4. Dengan tujuan mencari keuntungan.

Hal ini adalah target utama suatu perusahaan ditutup saja.

5. Ada bentuk usaha yang jelas.

Perusahaan tersebut apakah dijalankan oleh orang perorangan atau dengan badan usaha dan apakah perusahaan tersebut berbadan hukum atau tidak berbadan hukum.¹⁵

3. Hak Perusahaan

Perusahaan memiliki hak yang tercantum di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

¹⁵ Handri Raharjo, *Hukum Perusahaan*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2009, hlm.2

1. Perusahaan berhak atas hasil dari pekerjaan karyawan.
2. Perusahaan berhak untuk memerintah/mengatur karyawan atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target.
3. Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja, buruh/karyawan jika telah melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.¹⁶

4. Bentuk-bentuk perusahaan

Bentuk perusahaan yang paling banyak dijumpai dalam praktik di Indonesia antara lain :

1. Perusahaan Perseorangan.
2. Persekutuan Perdata.
3. Persekutuan Firma.
4. Persekutuan Komanditer (*cv/commanditaire vennotschap*)
5. Yayasan.
6. Perseroan Terbatas.
7. Koperasi.
8. Perusahaan Negara.
9. Perusahaan Daerah.¹⁷

Perusahaan Perseorangan adalah perusahaan yang dilakukan oleh satu orang pengusaha dengan tujuan mencari laba atau keuntungan.

¹⁶Maderendika, "Hak-Hak Perusahaan dan Karyawan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan," diakses dari <https://sleekr.co/blog/hak-perusahaan-dan-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan/>, pada tanggal 10 Juni 2019 pukul 14.01

¹⁷Handri Raharjo, Op, cit, hlm. 3

Persekutuan Perdata adalah perjanjian antara dua orang atau lebih yang mengikat diri untuk memasukan sesuatu ke dalam persekutuan dengan maksud membagi keuntungan yang diperoleh karenanya (pasal 1618 KUHPperdata).

Persekutuan firma adalah perserikatan yang diadakan untuk menjalankan suatu perusahaan dengan memakai nama bersama. Karena firma merupakan bagian dari perkumpulan maka memiliki unsur sebagai berikut :

1. Kepentingan bersama
2. Kehendak bersama
3. Tujuan bersama
4. Kerja sama

Pengertian Perseroan komanditer atau biasa disebut CV adalah suatu bentuk perjanjian kerjasama untuk mengatur perusahaan dan bertanggung jawab penuh dengan kekayaan pribadinya, dengan orang-orang yang memberikan pinjaman dan tidak bersedia memimpin perusahaan serta bertanggung jawab terbatas pada kekayaan yang diikutsertakan dalam perusahaan tersebut.

Secara Umum CV atau *Comanditaire Venootschap* merupakan suatu badan usaha alternative dengan modal terbatas yang berdiri karena adanya kerjasama antara dua orang atau lebih yang terdiri dari orang-orang yang bertanggung jawab mengatur perusahaan (sekutu aktif) dan orang-orang yang memberikan pinjaman dengan tanggung jawab terbatas terhadap perusahaan (sekutu pasif).

Menurut Pasal 19 Kitab Undang-undang Hukum Dagang (KUHD), Persekutuan Komanditer (*cv/commanditaire vennotschap*) adalah sebagai persekutuan dengan jalan peminjaman uang (*Geldscheiter*) atau disebut juga persekutuan komanditer, diadakan antara seorang sekutu atau lebih yang

bertanggung jawab secara pribadi dan seluruhnya dengan seorang atau lebih sebagai sekutu yang meminjamkan uang.¹⁸

5. Ruang Lingkup Perusahaan

Ruang lingkup perusahaan mengacu kepada undang-undang wajib daftar perusahaan, maka perusahaan didefinisikan sebagai "Setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang sifatnya tetap, terus-menerus, dan didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan dan atau laba".

Bertitik tolak dari definisi tersebut, maka lingkup pembahasan hukum perusahaan meliputi 2 (dua) hal pokok :

1. Bentuk Usaha

Bentuk Usaha ialah sebuah organisasi usaha atau badan usaha yang menjadi wadah penggerak setiap jenis usaha, yang disebut bentuk hukum perusahaan. Dalam bahasa Inggris bentuk usaha atau bentuk hukum perusahaan disebut dengan *company* atau *corporation*.

Bentuk hukum perusahaan diatur/diakui oleh undang-undang, baik yang bersifat perseorangan, persekutuan atau badan hukum. Bentuk hukum perusahaan perseorangan misalnya Perusahaan Otobis (PO) dan Perusahaan Dagang (PD). Bentuk hukum perusahaan belum ada pengaturan dalam undang-undang, tetapi berkembang sesuai dengan suatu kebutuhan masyarakat pengusaha, dalam paktiknya dibuat tertulis di muka notaris.

Bentuk hukum perusahaan persekutuan dan badan hukum sudah diatur dengan undang-undang, Firma (Fa) dan Persekutuan Komanditer (CV) diatur

¹⁸ Ridwan Khairandy, *Pengantar Hukum Dagang*, FH UII Press, Yogyakarta, 2006, hlm. 27

dalam KUHD, Perseroan Terbatas diatur dalam Undang-Undang No. 40 tahun 2007, Koperasi diatur dalam Undang-Undang No. 25 tahun 1992, Perusahaan Umum dan Perusahaan Perseroan diatur dalam Undang-Undang No. 9 tahun 1969, Firma (Fa) dan Persekutuan Komanditer (CV) adalah bukan badan hukum, sedangkan Perseroan Terbatas, Koperasi, Perusahaan Umum (Perum) dan Perusahaan Perseroan (Persero) adalah Badan Hukum. Perseroan Terbatas dan Koperasi adalah Badan Usaha Milik Swasta sedangkan Perusahaan Umum (Perum) dan Perusahaan Perseroan (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara.

2. Jenis Usaha

Jenis Usaha ialah berbagai macam usaha di bidang perekonomian yang meliputi bidang perindustrian, bidang perdagangan, bidang jasa dan bidang keuangan (pembiayaan).

Usaha ialah setiap tindakan, perbuatan atau kegiatan apapun dalam bidang perekonomian, yang dilakukan oleh setiap pengusaha dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan dan atau laba. Sedangkan yang dimaksud dengan pengusaha adalah setiap orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu jenis perusahaan. Dengan demikian, suatu kegiatan dapat disebut usaha dalam arti hukum perusahaan jika memenuhi unsur-unsur berikut ini :

1. Dalam bidang perekonomian.
2. Dilakukan oleh pengusaha.
3. Tujuan memperoleh keuntungan atau laba.¹⁹

¹⁹ Bitar, *Hukum Perusahaan, pengetahuan bentuk dan sumber beserta ruang lingkupnya*, diakses dari <https://www.gurupendidikan.co.id/hukum-perusahaan-pengertian-bentuk-dan-sumber-beserta-ruang-lingkupnya-secara-lengkap/>, pada tanggal 10 Juni 2019 pukul 14.01

D. Tinjauan Umum Tentang Hukum Hubungan Industrial

1. Definisi Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Apabila membahas definisi hubungan industrial terdapat beberapa pendapat para ahli tentang definisi hubungan industrial :

- Menurut Dr. Payaman J. Simanjuntak, hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa disuatu perusahaan. Tujuannya adalah untuk menciptakan hubungan yang aman dan harmonis antara pihak-pihak tersebut, sehingga dapat meningkatkan produktivitas usaha.
- Menurut Drs. Yunus Shamad, hubungan industrial dapat diartikan sebagai suatu corak atau sistem pergaulan atau sikap dan perilaku yang terbentuk di antara para pelaku proses produksi barang atau jasa yaitu pekerja, pengusaha, pemerintah, dan masyarakat.²⁰

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan (pasal 103 ayat 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

²⁰ Supomo Suparman, *Hukum acara Peradilan Hubungan Industrial, Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, jala permata aksara, Jakarta, 2009, Hlm 3

2. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial, jenis-jenis hubungan industrial meliputi:

a. 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 sama.

Menurut Prof. Iman Soepomo, S.H., perselisihan hak (*rechtsgeschil*) adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian itu ataupun menyalahi ketentuan hukum.²¹

b. Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang diterapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (pasal 1 angka 3 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

²¹Iman Soepomo, *Hukum perburuhan bidang Hubungan kerja*, Djambatan, Jakarta, 1975, hlm. 142

Menurut Prof. Iman Soepomo, perselisihan kepentingan (*belangengeskil*) adalah mengenai usaha mengadakan perubahan dan syarat-syarat perburuhan, biasanya perbaikan syarat perburuhan, yang oleh organisasi buruh dituntutkan kepada majikan.²²



²²Iman Soepomo, Op. cit, Hlm. 119.