**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA TERKAIT UPAH YANG DITERIMA PEKERJA DI BAWAH UPAH MINIMUM PROPINSI (UMP) DI BANDA ACEH**

**(Studi Putusan No. 1306/K/Pdt.Sus-PHI/2017)**

**Oleh:**

**TARMIZI**

**NPM : 20911008**

**PROGRAM STUDI : MAGISTER HUKUM**

****

**SEKOLAH PASCASARJANA**

**PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM MAGISTER**

**UNIVERSITAS DHARMAWANGSA**

**MEDAN**

**2022**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA TERKAIT UPAH YANG DITERIMA PEKERJA DI BAWAH UPAH MINIMUM PROPINSI (UMP) DI BANDA ACEH**

**(Studi Putusan No. 1306/K/Pdt.Sus-PHI/2017)**

**Tesis**

**Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan**

 **memenuhi syarat-syarat untuk mencapai**

**Gelar Magister Hukum**

**Oleh:**

**TARMIZI**

**NPM : 20911008**

**PROGRAM STUDI : MAGISTER HUKUM**

****

**SEKOLAH PASCASARJANA**

**PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM MAGISTER**

**UNIVERSITAS DHARMAWANGSA**

**MEDAN**

**2022**

**LEMBAR PENGESAHAN PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS**

Nama : Tarmizi

NPM : 20911008

Program Studi : Hukum

Konsentrasi : Hukum Bisnis

Judul :

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Terkait Upah Yang Diterima Pekerja Di Bawah Upah Minimum Propinsi (UMP) di Banda Aceh (Studi Putusan No. 1306/K/Pdt.Sus- PHI/2017)

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada Panitia Ujian

Medan, 2022

 Pembimbing I Pembimbing II

 **Dr. H. Kusbianto, S.H., M.Hum Dr. Cand. Azmiati Zuliah, S.H., M.H.**

 **NIDN: 0029125702 NIDN: 0109027604**

**LEMBARA PENGESAHAN PROPOSAL**

Nama : Tarmizi

NPM : 20911008

Program Studi : Hukum

Konsentrasi : Hukum Bisnis

Judul :

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Terkait Upah Yang Diterima Pekerja Di Bawah Upah Minimum Propinsi (UMP) di Banda Aceh (Studi Putusan No. 1306/K/Pdt.Sus- PHI/2017)

Disetujui Untuk Diseminarkan

Medan, 2022

Kaprodi

**Dr. (Cand) Azmiati Zuliah, SH, MH**

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tarmizi

NPM : 20911008

Program Studi : Hukum

Konsentrasi : Hukum Bisnis

Judul :

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Terkait Upah Yang Diterima Pekerja Di Bawah Upah Minimum Propinsi (UMP) di Banda Aceh (Studi Putusan No. 1306/K/Pdt.Sus- PHI/2017)

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya susun ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh Gelar Magister Hukum disuatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian permuatan ini saya perbuat dengan sadar dan sebenarnya, dan saya bersedia menerima sanksi hukum dan sanksi lainnya yang ditetapkan oleh Sekolah Pascasarjana Program Studi Hukum Program Magister Universitas Dharmawangsa sesuai dengan hukum yang berlaku di Indonesia dan Peraturan serta kebijakan yang dikeluarkan oleh Sekolah Pascasarjana Program Studi Hukum Program Magister Universitas Dharmawangsa, bila melanggar pernyataan ini.

Medan, ………………2022

Saya Menyatakan

**Tarmizi**

20911008

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA TERKAIT UPAH YANG DITERIMA PEKERJA DI BAWAH UPAH MINIMUM PROPINSI (UMP) DI BANDA ACEH**

**(Studi Putusan No. 1306/K/Pdt.Sus-PHI/2017)**

**Tesis**

**Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan**

 **memenuhi syarat-syarat untuk mencapai**

 **Gelar Magister Hukum**

**Oleh:**

**TARMIZI**

**NPM : 20911008**

**PROGRAM STUDI : MAGISTER HUKUM**

 Pembimbing I Pembimbing II

 **Dr. H. Kusbianto, S.H., M.Hum Dr. Cand. Azmiati Zuliah, S.H., M.H.**

Direktur Kaprodi

 **Dr. H. Kusbianto, S.H., M.Hum Dr. Cand. Azmiati Zuliah, S.H., M.H.**

 **NIDN: 0029125702 NIDN: 0109027604**

**SEKOLAH PASCASARJANA**

**PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM MAGISTER**

**UNIVERSITAS DHARMAWANGSA**

**MEDAN**

**2022**

**PENDAFTARAN UJIAN TESIS**

Nama : Tarmizi

NPM : 20911008

Program Studi : Hukum

Konsentrasi : Hukum Bisnis

Judul :

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Terkait Upah Yang Diterima Pekerja Di Bawah Upah Minimum Propinsi (UMP) di Banda Aceh (Studi Putusan No. 1306/K/Pdt.Sus- PHI/2017)

Dengan diterimanya tesis ini, sesudah Lulus dari Ujian Komprehensif, penulis berhak memakai Gelar : MAGISTER HUKUM.

DIKETAHUI

Direktur

**Dr. H. Kusbianto, S.H., M.Hum**

 Pembimbing I Pembimbing II

 **Dr. H. Kusbianto, S.H., M.Hum Dr. Cand. Azmiati Zuliah, S.H., M.H.**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA TERKAIT UPAH YANG DITERIMA PEKERJA DI BAWAH UPAH MINIMUM PROPINSI (UMP) DI BANDA ACEH**

**(Studi Putusan No. 1306/K/Pdt.Sus-PHI/2017)**

**ABSTRAKSI**

**Tarmizi[[1]](#footnote-1)**

**Dr. H. Kusbianto, SH, M.Hum[[2]](#footnote-2)**

**Dr. (Cand) Azmiati Zuliah, SH, MH[[3]](#footnote-3)**

Salah satu hak pekerja/buruh adalah untuk mendapatkan upah dari pengusaha/pemberi kerja. Upah dirasakan masih tetap menjadi persoalan utama di negara berkembang seperti Indonesia. Dimana masih ada pekerja yang tidak mendapatkan upah sesuai dengan amanat dari UUD 1945, dimana hak-hak pekerja tersebut telah diatur dan dilindungi oleh konstitusi sebagai hak dasar warga Negara.

Permasalahan yang diangkat dalam tesis ini adalah bagaimana akibat hukum bagi pekerja tanpa perjanjian kerja tertulis dan akibatnya bagi pengusaha atau pemberi kerja, bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang menerima upah di bawah UMP dan bagaimana sanksi hukum terkait pertimbangan hakim dalam Putusan No. 1306/K/Pdt.Sus-PHI/2017. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian terhadap data sekunder. Sifat dari penelitian ini adalah bersifatdeskriptif analisis. Teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kepustakaan *(library research)*.

Akibat hukum bagi pekerja tanpa perjanjian kerja tertulis dan akibatnya bagi pengusaha atau pemberi kerja adalah dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pegawai tetap. PKWT yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai sebagai Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang menerima upah di bawah UMP terdapat dua bentuk, yaitu perlindungan secara preventif dan perlindungan secara represif. Perlindungan secara preventif terdapat pada Pasal 88 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum secara represif, dapat dilihat dari putusan hakim Mahkamah Agung dalam Putusan No. 1306/K/Pdt.Sus-PHI/2017 yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar Pesangon kepada Para Penggugat sebesar Rp29.235.300,00 (dua puluh sembilan juta dua ratus tiga puluh lima ribu tiga ratus rupiah), sebagai pemenuhan hak-hak Penggugat yang dituntut oleh Penggugat kepada Tergugat.

Sanksi hukum terkait pertimbangan hakim dalam Putusan No. 1306/K/Pdt.Sus-PHI/2017 yaitu menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar Pesangon kepada Para Penggugat sebesar Rp29.235.300,00 (dua puluh sembilan juta dua ratus tiga puluh lima ribu tiga ratus rupiah), sebagai pemenuhan hak-hak Penggugat yang dituntut oleh Penggugat kepada Tergugat.

**Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja, Upah Minimum Propinsi**

 **(UMP).**

**KATA PENGANTAR**

Assalamu’alaikum Wr.Wb.

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, serta shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabatnya sehingga akhir zaman semoga kita mendapat syafaatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini guna memenuhi salah satu untuk mempeoleh gelar Magister Hukum Universitas Dharmawangsa Medan.

Syukur alhamdulillah dengan rahmat dan ridho-Nya disertai dengan usaha-usaha dan kemampuan yang ada, Tesis dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Terkait Upah Yang Diterima Pekerja Di Bawah Upah Minimum Propinsi (UMP) di Banda Aceh (Studi Putusan No. 1306/K/Pdt.Sus- HI/2017)”

Disadari sepenuhnya keterbatasan yang dimiliki, kekurangan dan kekhilafan yang ada pada diri penulis. Meskipun telah berusaha untuk memberikan yang terbaik namun masih banyak kekurangan-kekurangan atau kesalahan-kesalahan. Maka untuk itu dengan senanng hati menerima saran-saran dan kritik yang sehat dari semua pihak yang sifatnya membangun guna menunjang kesempurnaan tesis ini.

Pada kesempatan ini, ingin disampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah banyak memberi bantuan dalam menyelesaikan Tesis, teruma sekali kepada :

1. Bapak Dr.H. Zamakhsyari, Lc, M.A., selaku Rektor Universitas Dharmawangsa Medan.

2. Ibu Ayu Trisna Dewi, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Dharmawangsa Medan.

3. Bapak Direktur Pasca Sarjana Magister Hukum Dr. H. Kusbianto, S.H., M.Hum Universitas Dharmawangsa Medan, sekaligus sebagai Dosen Pembimbing I yang telah berjasa meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penulisan tesis ini.

4. Ibu Dr. Cand. Azmiati Zuliah, S.H., M.H selaku Ketua Program Studi Magister Hukum Universitas Dharmawangsa Medan dan sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah berjasa meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penulisan tesis ini.

5. Bapak/Ibu Dosen serta semua staf administrasi fakultas hukum Universitas Dharmawangsa seluruhnya yang telah mendidik, membimbing dan membantu penulis selama menempuh perkuliahan di Program Studi Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Dharmawangsa Medan.

6. Seluruh rekan-rekan penulis yang telah banyak membantu dan memberi motivasi kepada penulis selama ini.

Tidak lupa pula penulis ucapkan terima kasih yang begitu besar untuk orang tua penulis, Ayahanda Almarhum Abdullah dan Ibunda Almarhumah Jamilah yang senantiasa memberi cinta, doa dan dukungan yang tiada henti selama masa hidupnya kepada penulis. Selanjunya penulis sampaikan terima kasih penulis kepada isteri penulis Andini Hamilufi, yang telah mendampingi dan memberikan cinta dan dukungan kepada penulis selama ini.

 Demikianlah yang dapat penulis sampaikan, akhir kata penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu. Besar harapan saya tesis ini dapat bermanfaat dan menjadi salah satu karya ilmiah yang dapat digunakan bagi sebagai refrensi bacaan dalam perkembangan ilmu pengetahuan yang akan datang,

Medan, ……………………..2022

Penulis

Tarmizi

**DAFTAR ISI**

**ABSTRAK**

**KATA PENGANTAR**

**DAFTAR ISI**

**BAB I PENDAHULUAN 1**

1. Latar Belakang 1
2. Rumusan Masalah 9
3. Tujuan Penelitian 10
4. Manfaat Penelitian 10
5. Keaslian Penelitian 11
6. Kerangka Teori dan Konsepsi 11
7. Kerangka Teori 11
8. Konsepsi 17
9. Metode Penelitian 18
10. Jenis dan Sifat Penelitian 18
11. Jenis Penelitian 18
12. Sifat Penelitian 19
13. Sumber Data Penelitian 19
14. Teknik Pengumpulan Data 20
15. Analisis Data 20

**BAB II AKIBAT HUKUM BAGI PEKERJA TANPA PERJANJIAN**

 **KERJA TERTULIS DAN AKIBATNYA BAGI PENGUSAHA**

 **ATAU PEMBERI KERJA 22**

1. Akibat Hukum Bagi Pekerja Tanpa Perjanjian Kerja Tertulis 22
2. Akibat Hukum Bagi Pengusaha atau Pemberi KerjaTanpa

 Perjanjian Kerja Tertulis 41

**BAB III PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG**

 **MENERIMA UPAH DI BAWAH UMP 47**

**BAB IV SANKSI HUKUM TERKAIT PERTIMBANGAN HAKIM**

 **DALAM PUTUSAN Nomor 1306/K/Pid-sus/PHI/2017 69**

1. Kronologi Kasus Dalam Putusan No. 1306/K/Pid-sus/PHI/2017 69
2. Pertimbangan Hakim 71
3. Putusan Hakim 72

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 95**

1. Kesimpulan 95
2. Saran 97

DAFTAR PUSTAKA 99

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Manusia dalam hidupnya selalu berusaha untuk memenuhi segala kebutuhannya. Kebutuhan hidup sangatlah bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relatif tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh pengasilan yang ia peroleh dalam kurun waktu tertentu setelah ia bekerja. Bekerja di suatu perusahaan yang dapat memenuhi kehidupan yang layak merupakan keiginan dari setiap para pekerja.

Buruh, pekerja, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan.

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia harus bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain/perusahaan (swasta) sebagai pekerja/buruh. Bekerja dengan orang lain memunculkan terjadinya hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Dalam hal ini mempunyai unsur pekerjaan upah dari bekerja kepada orang lain/perusahaan (swasta) sebagai pekerja/buruh. Bekerja dengan orang lain memunculkan terjadinya hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja.

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu. Hubungan kerja disebut juga hubungan perburuhan atau hubungan industrial.[[4]](#footnote-4) Ada 3 (tiga) unsur/faktor yang menentukan adanya hubungan kerja, yaitu:

1. Adanya pekerjaan yang harus dilakukan;
2. Adanya perintah (bekerja atas perintah atasan/pengusaha); dan
3. Adanya upah.

Salah satu hak pekerja/buruh adalah untuk mendapatkan upah dari pengusaha/pemberi kerja. Hal mengenai upah pekerja/buruh telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh pemerintah antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. 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. Upah yang diberikan diharapkan dapat memenuhi penghidupan pekerja/buruh dengan layak dan mencapai tahap hidup yang sejahtera.[[5]](#footnote-5)

Selain menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja, pemberian upah yang adil dan benar kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan karyawan merasa pemberian upah tersebut sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan. Pemberian upah yang layak juga dapat memberikan motivasi bagi pekerja untuk bekerja dengan baik dan loyal.

Motivasi utama seorang pekerja bekerja di perusahaan adalah meningkatkan kesejahteraan dan mengembangkan karir. Salah satunya pengingkatan penghasilan dari upah/gaji yang sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya.[[6]](#footnote-6)

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

Untuk itu, pemerintah menetapkan kebijakan terkait pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh agar penghasilan mereka dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan tersebut antara lain sebagaimana diatur dalam Pasal 88 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

* 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. Bentuk 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; dan
	11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.[[7]](#footnote-7)

Berbicara upah sangatlah perlu diperhatikan dengan serius karena banyak keluhan dari berbagai pihak baik para pengusaha maupun para pekerja dimana sistem upah yang diterapkan di suatu perusahaan apakah sudah menciptakan keadilan, di antara kedua belah pihak pengusaha dan pekerja dan terciptanya kesejahhteraan yang di cita-citakan para pendiri negara ini berdasarkan UndangUndang Dasar, dengan melihat berbagai kasus yang terjadi di bangsa ini terkait dengan upah yang layak di Indonesia, masih perlu di perhatikan dengan serius karena terjadinya ketimpangan sosial antara para pekerja dan pengusaha harus diberi batasan yang sesuai, negara perlu hadir dengan memberikan keseimbangan antara pengusaha dan para pekerja.[[8]](#footnote-8)

Secara teori, hak-hak dasar dari pekerja/buruh antara lain:

1.Hak untuk mendapatkan perlindungan;

2.Hak untuk mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama;

3.Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja;

4.Hak untuk mendapatkan penempatan kerja;

5.Hak untuk mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja;

6.Hak untuk mendapatkan upah; dan

7.Hak untuk mendapatkan kesejahteraan.[[9]](#footnote-9)

Perlindungan terhadap warga Negara Indonesia diamanatkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hak-hak warga negara tercantum di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, salah satu hak itu terkait dengan ketenagakerjaan. Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak yang dilindungi oleh konstitusi sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Ketentuan Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 tersebut, dapat dijadikan landasan dalam menentukan besarnya upah pekerja atas jasa yang telah dilakukannya. Upah diberikan oleh pemberi kerja kepada tenaga kerja, yang terikat dalam suatu hubungan kerja dan berdasar pada perjanjian kerja. Penentuan besarnya upah disesuaikan dengan standar upah minimum yang berlaku.

Perlindungan lebih lanjut diamanatkan dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Upah dirasakan masih tetap menjadi persoalan utama di negara berkembang seperti Indonesia. Di satu sisi pekerja mengharapkan upah yang tinggi namun disisi pengusaha, pemberian upah yang tinggi akan membebani biaya operasional perusahaan. Pada akhirnya upah tetap menjadi isu utama dalam bidang ketenagakerjaan. Meskipun peraturan perundang-undangan telah berlaku, pada kenyatannya pekerja/buruh masih berada pada posisi yang lemah dan menerima pengupahan yang belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yaitu dibawah upah minimum.[[10]](#footnote-10)

Salah satu fakta bahwa masih adanya pekerja yang mendapat upah di bawah UMP adalah terdapat pada putusan nomor 1306K/Pdt.Sus-PHI/2017, dimana Tergugat adalah PT. Tri Bangun Perkasa Unit Kerja Grand Nanggro Hotel, berkedudukan di Jalan Tgk. Imum Lueng Bata, Banda Aceh, dan sebagai Penggugat adalah Dwi Maulana dan Wahyu Afrizal. Para Penggugat telah bekerja di PT. Tri Bangun Perkasa unit kerja Grand Nanggroe Hotel dengan masa kerja yang berbeda-beda dan mendapatkan upah terakhir sesuai perjanjian kerja terakhir dengan perincian sebagai berikut:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Nama  | Jabatan | Tempat Kerja | Mulai Kerja | Di PHK |
| Dwi Maulana | Waiters | Hotel GrandNanggroe diBanda Aceh | 10 September2013 | 28 Desember2016 |
| Wahyu Afrizal | HouseKeeping | Hotel GrandNanggroe diBanda Aceh | Nopember 2011 | Nopember 2011 |

Pada awal bekerja yakni Penggugat I sejak tahun 2013 dan Penggugat II sejak tahun 2011 hingga tahun 2015 Para Penggugat tidak pernah membuat dan diberikan perjanjian kerja secara tertulis oleh Tergugat akan tetapi perjanjian kerja tertulis antara Para Penggugat dengan Tergugat baru dibuat dan ditandatangani pada tanggal 1 Januari 2016 dengan masa perjanjian kerja selama 1 (satu) tahun yakni terhitung mulai 1 Januari 2016 hingga 31 Desember 2016.

Dalam masa bekerja hingga tahun 2015 Para Penggugat pernah mempertanyakan secara berulang-ulang tentang perjanjian kerja tertulis kepada pihak Tergugat melalui asisten HRD yang saat itu dijawab akan ditanyakan kepada atasannya (Manager HRD) dan pernah juga ditanyakan kepada CEO Grand Nanggroe Hotel (Edi Susanto) akan tetapi juga tidak ditindaklanjuti tentang membuat perjanjian kerja tertulis. Namun demikian Para Penggugat tetap bekerja seperti biasa secara terus menerus tanpa terputus meskipun tidak mempunyai perjanjian kerja tertulis, maka sangat beralasan hukum status kerja Para Penggugat menjadi Perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Para Penggugat mendapatkan upah terakhir dari Tergugat PT. Tri Bangun Perkasa unit kerja Grand Nanggroe Hotel setiap bulan sebesar Rp2.074.460, (dua juta tujuh puluh empat ribu empat ratus enam puluh rupiah), namun mengingat upah yang diterima oleh Para Penggugat tidak sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) Aceh tahun 2016 maka dalam gugatan *a quo* upah terakhir Para Penggugat mestilah dihitung sesuai UMP Aceh tahun 2016 yakni sebesar Rp2.118.500,00 (dua juta seratus delapan belas ribu lima ratus rupiah) sesuai Peraturan Gubernur Aceh Nomor 60 Tahun 2015. Oleh karena Para Penggugat tidak mandapat upah sesuai UMP, maka ketika para Penggugat di PHK, maka para Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh untuk meminta sisa upah para Penggugat dan hak-hak lainnya.

Sistem pengupahan disuatu negara biasanya didasarkan kepada falsafah atau teori yang dianut oleh negara itu. Sistem pengupahan diIndonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah, yaitu :

a. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya,

b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang dan

c. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.[[11]](#footnote-11)

Maka melihat kasus yang terjadi tersebut, bahwa masih ada pekerja yang tidak mendapatkan upah sesuai dengan amanat dari UUD 1945, dimana hak-hak pekerja tersebut telah diatur dan dilindungi oleh konstitusi sebagai hak dasar warga Negara. Kedudukan pekerja cenderung berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha, karena mau tidak mau pekerja yang menginginkan sebuah pekerjaan akan menerima upah yang telah ditetapkan oleh pengusaha meskipun upah tersebut tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu tujuan yang telah ditetapkan oleh undang-undang ketenagakerjaan Indonesia, maka sudah menjadi kewajiban negara untuk mengupayakan tercapainya tujuan tersebut, tentu dengan dukungan masyarakat, khususnya pengusaha dan pekerja. Kesejahteraan pekerja lebih banyak tergantung dari besarnya upah dan pendapatan lain serta fasilitas yang diterimanya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas menjadi alasan bagi penulis untuk meneliti lebih jauh terkait masih adanya pekerja yang menerima upah di bawah UMP, maka tesis ini diberi judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Terkait Upah Yang Diterima Pekerja Di Bawah Upah Minimum Propinsi (UMP) Di Banda Aceh (Studi Putusan No. 1306/K/Pdt.Sus-PHI/2017)”.**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis menentukan Rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanai akibat hukum bagi pekerja tanpa perjanjian kerja tertulis dan akibatnya bagi pengusaha atau pemberi kerja?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang menerima upah di bawah UMP?
3. Bagaimana sanksi hukum terkait pertimbangan hakim dalam Putusan No. 1306/K/Pdt.Sus-PHI/2017?

**C. Tujuan Penelitian**

Penelitian yang dilaku kan ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa akibat hukum bagi pekerja tanpa perjanjian kerja tertulis dan akibatnya bagi pengusaha atau pemberi kerja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa perlindungan hukum terhadap pekerja yang menerima upah di bawah UMP.
3. Untuk mengetahui sanksi hukum terkait pertimbangan hakim dalam Putusan No. 1306/K/Pdt.Sus-PHI/2017.

**D.Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan ini antara lain :

1. Manfaat teoritis

 Hasil penelitian ini sebagai bahan masukan dan referensi dalam pengembangan studi ilmu hukum bagi masyarakat pada umumnya dan khususnya untuk menambah bahan bacaan dan pengetahuan mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Terkait Upah Yang Diterima Pekerja Di Bawah Upah Minimum Propinsi (UMP) Di Banda Aceh (Studi Putusan No. 1306/K/Pdt.Sus-PHI/2017).

1. Manfaat praktis

 Diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi dan kepustakaan bagi rekan mahasiswa/mahasiswi fakultas hukum dan kalangan yang berminat mengkaji lebih lanjut mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Terkait Upah Yang Diterima Pekerja Di Bawah Upah Minimum Propinsi (UMP) Di Banda Aceh (Studi Putusan No. 1306/K/Pdt.Sus-PHI/2017).

**E.Keaslian Penelitian**

Penyusunan tesis ini diberi judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Terkait Upah Yang Diterima Pekerja Di Bawah Upah Minimum Propinsi (UMP) Di Banda Aceh (Studi Putusan No. 1306/K/Pdt.Sus-PHI/2017”.** Judulini belum pernah dibahas sebelumnya terkait dengan permasalahan yang sama yang ada pada Fakultas Hukum Universitas Dharmawangsa. Oleh karena itu penulis berkeyakinan bahwa penelitian yang penulis ajukan ini dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah, serta senantiasa memperhatikan ketentuan-ketentuan atau etika penelitian dalam penulisan yang sudah ditetapkan oleh Fakultas Hukum Universitas Dharmawangsa.

**F.Kerangka Teori dan Konsepsi**

**1. Kerangka Teori**

Teori berasal dari kata *theoria* yang artinya pandangan atau wawasan, teori diartikan sebagai pengetahuan yang hanya ada dalam alam pikiran tanpa dihubungkan dengan kegiatan-kegiatan yang bersifat praktis untu melakukan sesuatu.[[12]](#footnote-12) Teori diartikan sebagai suatu sistem yang berisikan proposisi-proposisi yang telah diuji kebenarannya. Suatu teori juga mungkin memberikan pengarahan pada ativitas penelitian yang dijalankan dan memberikan taraf pemahaman tertentu.[[13]](#footnote-13) Teori berfungsi untuk memperjelas masalah yang diteliti.[[14]](#footnote-14) Teori sebagai produk hukum tujuannya adalah untuk memecahkan masalah.[[15]](#footnote-15) Teori yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu Teori Perlindungan Hukum dan Teori Penegakan Hukum, yang akan dijabarkan sebagai berikut:

1. **Teori Perlindungan Hukum**

Menurut Sudikno Mertokusumo yang dikutip oleh Ridwan HR, hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia dilindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaa hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi juga dapat terjadi karena pelanggaran hukum.[[16]](#footnote-16) Perlindungan hukum bagi rakyat merupakan konsep universal, dalam arti dianut dan diterapkan oleh setiap Negara yang mengedepankan diri sebagai negara hukum. Namun, seperti disebutkan Paulus E Lotulung, masing-masing Negara mempunyai cara dan mekanismenya sendiri tentang bagaimana mewujudkan perlindungan hukum tersebut, dan juga sampai seberapa jauh perlindungan hukum itu diberikan.[[17]](#footnote-17)

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

Menurut Fitzgerald sebagaimana dikutip oleh Fajar Alamsyah Akbar, menjelaskan teori perlindungan hukum adalah bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak.[[18]](#footnote-18)

Negara bertujuan melindungi masyarakat dengan membentuk peraturan. Maka disitulah hukum dianggap penting untuk mengatur segala hubungan, baik yang bersifat publik dan privat, serta melindungi hak-hak warganya. Oleh sebab itu, pembentukan Negara Indonesia dilandasi dengan undang-undang dasar sebagai landasan konstitusional. Di Indonesia, perlindungan terhadap bangsa Indonesia diamanatkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hak-hak warga negara tercantum di dalam UUD 1945, salah satu hak itu terkait ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak yang dilindungi oleh konstitusi sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 45 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Perlindungan lebih lanjut diamanatkan dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD 45, yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Perlindungan hukum ini dilakukan dengan tujuan untuk melindungi kesejahteraan karyawan beserta keluarganya dengan tetap memperhatikan kepentingan pemberi kerja.

Teori ini digunakan untuk menjawab permasalahan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang menerima upah di bawah UMP.

1. **Teori Penegakan Hukum**

Menurut Wirjono Prodjodikoro sebagaimana dikutip oleh Syamsul Arifin, hukum adalah rangkaian peraturan-peraturan mengenai tingkah laku orang-orang sebagai anggota suatu masyarakat dan bertujuan mengadakan tata tertib diantara anggota-anggota masyarakat.[[19]](#footnote-19)

Penegakan hukum ditujukan guna meningkatkan ketertiban dan kepastian hukum dalam masyarakat. Hal ini dilakukan antara lain dengan menertibkan fungsi, tugas dan wewenang lembaga-lembaga yang bertugas menegakkan hukum menurut proporsi ruang lingkup masing-masing, serta didasarkan atas system kerjasama yang baik dan mendukung tujuan yang hendak dicapai.

Satjipto Rahardjo[[20]](#footnote-20) yang dikutip oleh Slamet Tri Wahyudi membedakan istilah penegakan hukum *(law enforcement)* dengan penggunaan hukum *(the use of law).* Penegakan hukum dan penggunaan hukum adalah dua hal yang berbeda. Orang dapat menegakkan hukum untuk memberikan keadilan, tetapi orang juga dapat menegakkan hukum untuk digunakan bagi pencapaian tujuan atau kepentingan lain. Menegakkan hukum tidak persis sama dengan menggunakan hukum.

Menurut Roscoe Pound sebagaimana dikutip oleh Ni Made Trisna Dewi, ketika berbicara Penegakan hukum, maka harus dipahami lebih dahulu adalah apa yang dimaksud dengan penegakan hukum dan faktor yang mempengaruhi untuk menganalisisnya. Dalam konstelasi negara modern, hukum dapat difungsikan sebagai sarana rekayasa sosial *(law as a tool of social engineering)*.[[21]](#footnote-21) Muhammad Abdulkadir sebagaimana dikutip oleh Ni Made Trisna Dewi menyatakan, Penegakan hukum adalah usaha melaksanakan hukum sebagaimana mestinya, mengawasi pelaksanaannya agar tidak terjadi pelanggaran, dan jika terjadi pelanggaran ada usaha lain untuk memulihkan hukum yang dilanggar itu agar ditegakkan kembali.[[22]](#footnote-22)

Sedangkan Satjipto Raharjo mengemukakan bahwa perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.[[23]](#footnote-23)

Menurut Soerjono Soekanto, bahwa penegakan hukum adalah kegiatan menyerasikan hubungan nilai-nilai yang terjabar di dalam kaedah-kaedah yang mantap dan mengejawantah dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan ( sebagai *social engineering* ), memelihara, dan mempertahankan ( sebagai *social control* ) kedamaian pergaulan hidup.[[24]](#footnote-24)

Bahwa masalah pokok penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor-faktor yang mungkin mempengaruhinya. Sebagaimana dikemukakan oleh Soerdjono Soekanto ada 5 (lima) faktor yang mempengaruhi penegakan hukum yaitu:[[25]](#footnote-25)

* 1. Faktor hukumnya sendiri
	2. Faktor penegak hukum, yaitu pihak-pihak yang membentuk maupun yang menerapkan hukum
	3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum
	4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan di mana hukum tersebut berlaku atau diterapkan
	5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup

Alasan teori penegakan hukum ini diterapkan disebabkan teori ini berupaya untuk menerapkan hukum melalui aparat hukum dan seseorang yang memiliki kepentingan sesuai haknya menurut undang-undang. Soerjono Soekanto menyatakan penyelarasan antara nilai dan kaidah merupakan suatu bentuk nyata dari penegakan hukum dan dalam suatu tindakan sebagai tahap akhir dari rangkaian penjelasan suatu nilai. Hal ini bertujuan agar terciptanya suatu kedamian dalam kehidupan bermasyarakat. Adapun tujuan lain dari teori ini adalah untuk mencegah terjadinya diskriminasi, dimana dalam perjanjian ada salah satu pihak yang kedudukannya lebih lemah sehingga jika pihak yang lebih tinggi menyimpangi perjanjian maka dapat dilakukan upaya hukum. Maka diterapkanlah asas konsensual yang berimbang.

Teori penegakan hukum ini digunakan untuk menjawab permasalahan mengenai sanksi hukum terkait pertimbangan hakim dalam Putusan No. 1306/K/Pdt.Sus-PHI/2017, karena penegakan hukum selalu disertai sanksi hukum untuk menyeimbangkan kedudukan masing-masing pihak yang berperkara. Penegakan hukum akan berakibat hukum pula bagi pekerja tanpa perjanjian kerja tertulis dan akibatnya bagi pengusaha atau pemberi kerja.

1. **Kerangka Konsepsi**

Kerangka konsep merupakan gambaran bagaimana hubungan antara konsep-konsep yang diteliti. Konsep hukum dapat dirumuskan sebagai suatu gagasan yang dapat direalisasikan dalam kerangka berjalan aktifitas hidup bermasyarakat secara tertib.[[26]](#footnote-26) Konsep bukan merupakan gejala yang akan diteliti, akan tetapi merupakan abstaraksi dari gejala tersebut. Kerangka konsep digunakan untuk menghindari terjadinya perbedaan penafsiran terhadap istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun kerangka konsep sehubungan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.
2. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
4. 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 perundangan-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
5. Upah Minimum adalah upah sebulan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

**G.Metode Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.[[27]](#footnote-27) Metode penelitian mengungkapkan secara detail teknik analisis dan metode uji yang digunakan dalam penelitian.

1. **Jenis Dan Sifat Penelitian**
2. **Jenis Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian yuridis normatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian terhadap data sekunder.[[28]](#footnote-28) Data sekunder yang diperoleh bersumber dari data kepustakaan dan pertauran perundang-undangan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

1. **Sifat Penelitian**

Sifat dari penelitian ini adalah bersifatdeskriptif analisis, maksudnya dari penelitian ini diharapkan diperoleh gambaran secara rinci dan sistematis tentang permasalahan yang akan diteliti.

**2.Sumber Data Penelitian**

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kepustakaan yang digolongkan sebagai data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tertier. Adapun data sekunder itu dibagi kedalam:

a. Bahan Hukum Primer

a) Undang-Undang Dasar Tahun 1945

b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

 d) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

 e) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum

b. Bahan Hukum Sekunder

Merupakan bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer[[29]](#footnote-29), meliputi buku-buku, tulisan maupun karya ilmiah para sarjana dan teori-teori para ahli hukum yang berhubungan dengan penelitian ini serta putusan pengadilan.

c. Bahan Hukum Tersier

Merupakan bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, misalnya bibliografi dan indeks kumulatif.[[30]](#footnote-30)

**3.Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.[[31]](#footnote-31) Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian kepustakaan *(library research)*, yaitu data yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi dan hasil penelitian.[[32]](#footnote-32)

**4.Analisis Data**

Pada penelitian yang bersifat deskriptif analitis, analisis data yang dipergunakan adalah pendekatan kualitatif terhadap data primer dan data sekunder. Deskripsif tersebut meliputi isi dan struktur hukum positif, yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk menentukan isi atau makna aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan hukum yang menjadi objek kajian.[[33]](#footnote-33) Analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan dalam proposal. Analisis dilakukan terhadap data hasil studi yang digunakan untuk menentukan fokus penelitian,[[34]](#footnote-34) sehingga dapat menjawab permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini.

**BAB II**

**AKIBAT HUKUM BAGI PEKERJA TANPA PERJANJIAN KERJA TERTULIS DAN AKIBATNYA BAGI PENGUSAHA ATAU PEMBERI KERJA**

1. **Akibat Hukum Bagi Pekerja Tanpa Perjanjian Kerja Tertulis**

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.[[35]](#footnote-35) Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan.

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.[[36]](#footnote-36) Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja/buruh. Tenaga kerja itu sendiri mencakup buruh, pegawai negeri baik sipil maupun swasta, karyawan. Semua istilah tersebut mempunyai maksud dan tujuan yang sama yaitu orang bekerja pada orang lain dan memperoleh upah sebagai imbalannya.[[37]](#footnote-37)

 Menurut kamus besar bahasa indonesia buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah.[[38]](#footnote-38) Sedangkan pengertian pekerja menurut kamus besar bahasa Indonesia yang dimaksud dengan pekerja adalah orang yang menerima upah atas hasil kerjanya.[[39]](#footnote-39)

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setipa orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.[[40]](#footnote-40) Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa tenaga kerja yang sudah bekerja dapat disebut pekerja/buruh.

Menurut Pasal 1313 KUHPerdata Perjanjian dapat diartikan sebagai suatu perbuatan yang mana salah satu orangatau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Ini berarti bahwadalam suatu Perjanjian tercipta kewajiban yang harus dipenuhi oleh satu orang kepadaorang lainnya yang berhak atas pemenuhan kewajiban tersebut. Dengan kata lain, bahwa dalam suatu Perjanjian akan selalu ada dua pihak, dimana pihak yang satuwajibmemenuhi kewajiban-kewajiban yang tertera dalam perjanjian dan pihak lain berhakatas kewajiban tersebut.[[41]](#footnote-41) Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana kedua pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu (prestasi). Dapat dikatakan, bahwa dua pihak yang saling bersepakat tersebut menerima prestasi dan saling memberi kontraprestasi.

Salah satu bentuk Perjanjian yang sering dipraktekkan dalam masyarakat adalah Perjanjian Kerja yang dilakukan antara Pemberi Kerja/Perusahaan dengan Pekerjanya. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja adalah Perjanjian antara Pekerja atau Buruh dengan Perusahaan atau Pemberi Kerja yang termuat syarat-syarat hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya dibuat untuk mengantisipasi timbulnya permasalahan atau mencegah terjadinya perselisihan/sengketa yang kemungkinan dapat terjadi antara para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja yakni pihak pertama (Perusahaan) dan pihak kedua yang disebut (Pekerja atau Buruh).[[42]](#footnote-42)

Aloysius Uwiyono yang dikutip oleh Yuliana Yuli W, et.all memandang hubungan kerja dalam konteks hukum Indonesia adalah bahwa hubungan kerja berkaitan dengan hubungan kontraktual yang dibuat antara Pekerja dengan Pengusaha. Oleh karenanya hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja yang mengatur syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban suatu tata tertib di Perusahaan yang terinci dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan Perusahaan. Hubungan hukum yang berdasarkan pada hubungan kontraktual sebenarnya telah dianut di Indonesia sejak berlakunya *Burgerlijk Wetboek (BW*) atau yang lazim sekarang disebut dengan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Berdasarkan prinsip kebebasan berkontrak dalam Hukum Perdata/Hukum Privat dinyatakan, bahwa siapapun yang memenuhi syarat berhak melakukan perjanjian dengan pihak lain, dan perjanjian tersebut berlaku sebagai Undang-Undang bagi para pihak yang membuatnya *(pacta sun servanda)*.[[43]](#footnote-43)

Dalam setiap kontrak yang dibuat, terlebih dahulu harus ada beberapa syarat yang harus dipenuhi, agar kontrak yang akan atau telah dibuat secara sah dan dapat dipertanggung jawabkan.[[44]](#footnote-44) Hubungan hukum antara Pengusaha dengan Pekerja lahir sebagai akibat adanya perjanjian kerja, baik yang dibuat tertulis maupunsecara lisan. Perjanjian kerja secara tertulis biasanya telah disiapkan oleh Pengusaha sehingga isinya menguntungkan pihak Pengusaha tetapi memberatkan Pekerja, perjanjian seperti ini disebut sebagai perjanjian baku.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalamPasal 1320KUHPerdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Menurut Pasal 1601 KUHPerdata[[45]](#footnote-45) memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Sedangkan berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni:[[46]](#footnote-46) “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja / buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban ke dua belah pihak”.

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdata Pasal 1603a yang berbunyi: “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan / keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

Definisi perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Menurut Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Pada artikel ini akan dibahas mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu.

Lalu Husni menjelaskan pula bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah”.[[47]](#footnote-47)

Pengertian kontrak/perjanjian kerja di atas melahirkan ciri-ciri perjanjian kerja sebagai berikut:

a. Adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha.

b. Perjanjian dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan).

c. Perjanjian dilakukan untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu.

d. Perjanjian memuat syarat-syarat kerja serta memuat hak dan kewajiban para pihak.[[48]](#footnote-48)

Dalam perjanjian kerja, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni:

1. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdata Pasal 1603a yang berbunyi:[[49]](#footnote-49)

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan / keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

3. Adanya unsur upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

Selanjutnya jika dilihat dari segi jangka waktu pembuatan perjanjian kerja dapat dibagi 2 (dua) jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang akan diuraikan sebagai berikut :

**a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu.[[50]](#footnote-50) Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian

kerja tidak tetap. Status pekerjaanya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No. 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan :

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu pula”.

Berdasarkan ketentuan dari Pasal 3 ayat (1) yang ditegaskan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-100/MEN/VI/2004 perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilakukan hanya untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, sehingga berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut pada ketentuannya tidak semua jenis pekerjaan dapat dilakukan hanya pekerjaan yang jangka waktunya tertentu atau dengan kata lain sekali selesai dan sifatnya sementara.

Ada 3 jenis Pekerja/Buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu:

1. Pekerja/Buruh kontrak yaitu Pekerja/Buruh yang diPekerjakan sesuai dengan jangka waktu yang disepakati dalam kontrak.
2. Pekerja/Buruh harian lepas yaitu Pekerja/Buruh yang bekerja pada Pengusaha untuk melaksanakan Pekerjaan tertentu yang dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume Pekerjaan, dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran Pekerja secara harian. Pekerja/Buruh harian lepas ini sering kali terdapat pada Perusahaan-Perusahaan kontraktor yang sedang mengerjakan proyek (bangunan, jalan umum, dan lain-lain).
3. Pekerja/Buruh borongan, yaitu Pekerja/Buruh atau sejumlah Pekerja/Buruh yang bekerja pada suatu Perusahaan dengan memborong suatu jenis Pekerjaan tertentu yang dapat diukur dengan banyaknya atau jumlahnya atau ukurannya atau beratnya. Hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha ini akan berakhir apabila Pekerjaan borongannya telah selesai dikerjakan.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur secara rinci hubungan kerja untuk waktu tertentu yaitu hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT). Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu di dalam ketentuan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi:

1. Jangka waktu tertentu; atau

2. Selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

b. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

c. Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Berdasarkan ketentuan isi pasal tersebut dapat dijelaskan bahwa pada dasarnya perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dalam penggunaan huruf latin dengan menggunakan bahasa Indonesia. Kewajiban menuangkan perjanjian kerja jenis ini ke dalam bentuk tertulis adalah untuk melindungi salah satu pihak apabila ada tuntutan dari pihak lain setelah selesainya perjanjian kerja. Apabila tidak ada perjanjian tertulis yang dibuat sebelumnya, maka pihak pengusaha dapat dituntut untuk terus mempekerjakan pekerja/buruh sehingga hubungan kerja berubah menjadi hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yang biasa disebut pekerja/buruh tetap. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) setelah ditandatangani oleh para pihak harus dicatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat paling lambat 7 (tujuh) hari sejak penandatanganan. Berdasarkan ketentuan dari Pasal 58 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi bahwa :

* 1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja;
	2. Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Dengan demikian sesuai isi Pasal 58 tersebut, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilarang mensyaratkan adanya masa percobaan. Apabila syarat masa percobaan tersebut dicantumkan, maka syarat tersebut batal demi hukum. Perjanjian kerja jenis ini hanya dapat dimuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat, dan kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu, jadi bukan pekerjaan yang bersifat tetap. Pekerja yang dikatakan bersifat tetap apabila pekerjaan tersebut sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan bersifat musiman.

Pembuatan perjanjian atau kesepakatan kerja waktu tertentu (PKWT) agar dapat dinyatakan sesuai aturan dan sah harus memenuhi unsur syarat materiil dan syarat formil. Syarat-syarat materiil yang harus dipenuhi diatur berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

yaitu perjanjian kerja dibuat atas dasar :

a. Kesepakatan kedua belah pihak;

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan isi dari ketentuan pasal tersebut dapat dijelaskan bahwa kesepakatan kerja waktu tertentu harus memenuhi syarat subyektif, yang maksudnya yaitu dilaksanakan perjanjian tersebut dengan kemampuan atau kecakapan dari para pihak yang dikatakan mampu atau cakap menurut hukum dalam membuat perjanjian. Bagi pekerja anak dalam pembuatan perjanjian tersebut pada ketentuannya yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau

walinya.[[51]](#footnote-51)

Selain syarat materiil perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) juga mengatur syarat formal, pengaturan syarat tersebut diatur berdasarkan ketentuan didalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi, yakni :

1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;

b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;

c) Jabatan atau jenis pekerjaan;

d) Tempat pekerjaan;

e) Besarnya upah dan cara pembayarannya;

f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;

g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;

h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan

i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap dua (2), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dalam ayat tersebut adalah apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan

atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa mengenai aturan-aturan tentang perjanjian kerja

dengan jangka waktu tertentu telah diatur pelaksanaan perjanjian dan syarat-syarat

yang mengaturnya di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, sehingga para pihak lebih memperhatikan kedudukan serta tanggung jawabnya masing-masing.

Beberapa prinsip perjanjian kerja waktu tertentu yang perlu diperhatikan antara lain:

1. Harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf latin minimal rangkap 2 (dua). Apabila dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing dan terjadi perbedaan penafsiran, yang berlaku bahasa Indonesia.
2. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu atau bersifat sementara.
3. Jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun, termasuk jika ada perpanjangan atau pembaruan.
4. Pembaruan PKWT dilakukan setelah tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya perjanjian.
5. Tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap.[[52]](#footnote-52)
6. Tidak mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.[[53]](#footnote-53)
7. Upah dan syarat-syarat kerja yang dipeerjanjikan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB) dan peraturan perundang-undangan.

Apabila prinsip PKWT tersebut dilanggar:

1. Terhadap huruf a sampai huruf f, maka secara hukum PKWT menjadi PKWTT.
2. Terhadap huruf g, maka tetap berlaku ketentuan dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja waktu bersama, dan peraturan perundang-undangan.

Dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menetapkan kategori pekerjaan untuk PKWT adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesainnya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Mengenai jangka waktu PKWT diatur pada Pasal ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa PKWT dapat diperpanjang atau diperbarui-pilih salah satu-dengan jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun. Yang dimaksud diperpanjang adalah melanjutkan hubungan kerja setelah PKWT berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Sedangkan pembaruan adalah melakukan hubungan kerja baru setelah PKWT pertama berakhir melalui peemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari.[[54]](#footnote-54)

Jangka waktu PKWT dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang sekai untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun (Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Pembaruan PKWT hanya boleh dilakukan sekali dan paling lama 2 tahun (Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

**b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)**

Undang-Undang Ketenagakerjaan pada ketentuannya tidak memberikan pengertian khusus mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat ditemukan dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP-100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang mendefinisikan bahwa perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pengertian tersebut memberikan arti bahwa perjanjian kerja yang dilakukan tidak ada batasan waktunya karena perjanjian kerja waktu tidak tertentu dilakukan dengan jangka waktu yang tidak terbatas yakni sifatnya tetap. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 60 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yakni sebagai berikut:

a. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan ;

b. Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa syarat masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada para pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal ini tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja tersebut pada dasarnya dianggap tidak ada.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 63 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat keterangan yaitu :

a. nama dan alamat pekerja/buruh;

b. tanggal dan mulai bekerja;

c. jenis pekerjaan; dan

d. besarnya upah.

Dalam membuat perjanjian kerja pada ketentuannya semua sama, yaitu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian tersebut memberikan maksud bahwa apabila dalam suatu perusahaan telah memiliki peraturan kerja bersama, isi perjanjian kerja, baik kualitas dan kuantitasnya tidak boleh lebih rendah pada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang telah ada dalam perusahaan yang bersangkutan.[[55]](#footnote-55)

Dalam kasus yang terdapat dalam Putusan No. 1306/K/Pdt.Sus-PHI/2017, disebutkan bahwa Penggugat I bekerja sejak tahun 2013 dan Penggugat II bekerja sejak tahun 2011 hingga tahun 2015 dan para Penggugat tidak pernah membuat ataupun diberikan perjanjian kerja secara tertulis oleh Tergugat akan tetapi perjanjian kerja tertulis antara Para Penggugat dengan Tergugat baru dibuat dan ditandatangani pada tanggal 1 Januari 2016 dengan masa perjanjian kerja selama 1 (satu) tahun yakni terhitung mulai 1 Januari 2016 hingga 31 Desember 2016.

Berdasarkan Pasal 50 jo. Pasal 51 [Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan](https://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/13146/node/10/uu-no-13-tahun-2003-ketenagakerjaan), hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, yang mana perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Akan tetapi, terdapat pengecualian dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT). Dalam Pasal 57 UU Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin. Dengan demikian PKWT yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) [[56]](#footnote-56) atau pegawai tetap.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah perjanjian yang jangka waktu berlakunya tidak disebutkan dalam perjanjian kerja, tidak menyebutkan beberapa lama tenaga kerja harus melakukan pekerjaan tersebut.[[57]](#footnote-57) Perjanjian kerja waktu tidak dibuat untuk Pekerja tetap. Dalam Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja palinglama 3 (tiga) bulan dan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Bila perjanjiankerjadilakukan scara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepadaPekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Penting juga diketahui bahwa dalam masa percobaan kerja, Pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Sebaliknya jika dalam perjanjian tidak disebutkan masa percobaan dan hal tersebut juga tidak dicantumkan dalam pengangkatan, maka masa percobaan dianggap tidak ada.

Dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan hal-hal yang menyebabkan berakhirnya perjanjian kerja yaitu:

1) Pekerja meninggal dunia

2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja

3)Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan/penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap

4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan Perusahaan, perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Sedangkan mengenai berakhirnya suatu hubungan kerja juga diutarakan dalam sebuah buku karangan Agn. B. Nemen Florencianoy Gloria yang dikutip oleh Yuliana Yuli W, et.all, dimana menyebukan hal-hal yang menyebabkan berakhirnya perjanjian kerja waktu tidak tertentu antara lain adalah sebagai berikut:[[58]](#footnote-58)

1) Pekerja meninggal dunia

2)Adanya putusan pengadilandan/atau putusan/penetapan lembaga penyelesaianperselisihan hubungan industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap

3) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan penrusahaan, perjanjian kerja bersama seperti bencana alam, kerusuhan sosial atau gangguan keamanan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menyatakan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis.[[59]](#footnote-59) Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Dengan demikian, dapat disimpulkan akibat hukum bagi pekerja tanpa perjanjian kerja tertulis secara normatif adalah pekerja bertatus sebagai pekerja tetap. Hal tersebut terdapat pengecualian yang ditentukan oleh Undang-Undang, yaitu dalam Pasal 57 UU Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Dengan demikian PKWT yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).

Hal ini dipertegas pula dalam amar putusan No. 1306/K/Pdt.Sus-PHI/2017 yang telah berkekuatan hukum tetap, yang menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerja Tetap.[[60]](#footnote-60)

1. **Akibat Hukum Bagi Pengusaha atau Pemberi Kerja Tanpa Perjanjian Kerja Tertulis**

Berdasarkan kententuan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (4) pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adanya istilah “perseorangan” dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 1 angka (5) Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 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 angka 1 dan 2 yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Suatu hubungan kerja antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja baru akan timbul setelah dilakukan perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan secara tertulis maupun secara lisan. Akan tetapi, pengusaha atau pemberi kerja lebih baik membuat perjanjian kerja secara tertulis. Karena jika hanya secara lisan, akan ada berbagai risiko yang berpotensi dihadapi oleh pengusaha, yaitu:[[61]](#footnote-61)

1. Status pekerjaan jadi tidak jelas

Bisa saja pengusaha mempekerjakan karyawan secara lisan. Akan tetapi, hubungan kerja menjadi tidak jelas. Tidak ada dokumen yang menegaskan bahwa karyawan tersebut memang benar bekerja pada perusahaan terkait.

1. Karyawan tidak paham deskripsi pekerjaan

Apabila tidak ada perjanjian kerja tertulis, maka berpotensi membuat karyawan bingung dengan tugas-tugasnya. Sehingga bisa saja kinerja karyawan jadi tidak baik. Jika ada perjanjian tertulis, maka di dalam perjanjian kerja akan dijelaskan tugas apa saja yang harus dilakukan oleh karyawan pada jabatan tersebut. Biasanya *job description* lebih lengkap dicantumkan pada lampiran perjanjian kerja.

1. Kebingungan penyelesaian perselisihan

Ketika pengusaha mempekerjakan karyawan, ada kemungkinan terjadinya sengketa atau beda pendapat. Terlepas kemungkinan itu terjadi atau tidak, tentu lebih baik diantisipasi dengan klausula resolusi perselisihan. Hal tersebut agar cara dan tempat penyelesaian sengketa antara pengusaha dengan karyawan menjadi jelas. Penyelesaian yang telah melalui musyawarah dan tidak mencapai kesepakatan, maka dapat ditentukan penyelesaian selanjutnya apakah melalui mekanisme Arbitrase atau Pengadilan Hubungan Industrial.

1. Masa kerja tidak diatur

Karyawan dapat dipekerjakan dengan perjanjian yang dibuat dengan waktu tertentu (PKWT) atau waktu tidak tertentu (PKWTT). Apabila melalui PKWT, maka harus ditentukan jangka waktu atau selesainya waktu pekerjaan sebagaimana diatur Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Apabila PKWTT, maka pengusaha dapat mempekerjakan karyawan dalam masa percobaan atau *probation* maksimal 3 (tiga) bulan (Pasal 60 UU Ketenagakerjaan). Kemudian karyawan dapat bekerja selama waktu yang tidak ditentukan dalam kata lain disebut karyawan tetap.

1. Status PKWT dapat berubah menjadi PKWTT

Mempekerjakan karyawan dengan status PKWT harus dibuatkan perjanjian tertulis. Apabila karyawan dipekerjakan dengan status PKWT, tetapi tidak diperjanjikan dengan perjanjian kerja tertulis, maka dapat berubah statusnya menjadi PKWTT (Pasal 57 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Sehingga karyawan yang awalnya hanya bekerja untuk jangka waktu tertentu dapat menjadi karyawan tetap yang jangka waktu kerjanya tidak tertentu.

1. Digugat Royalti Hak Kekayaan Intelektual oleh Karyawan

Karyawan yang bekerja untuk menghasilkan ciptaan atau karya cipta, peralihan haknya harus diatur dalam perjanjian dengan jelas. Hak cipta dapat dialihkan dengan perjanjian tertulis seperti yang dijelaskan dalam Pasal 16 Ayat (2) Huruf e Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta. Pengusaha harus memastikan ada klausul yang intinya menyatakan setiap ciptaan atau karya cipta yang dihasilkan karyawan tersebut menjadi milik perusahaan. Karyawan sebagai pencipta, tetapi perusahaan sebagai pemegang hak cipta nya. Apabila tidak diatur demikian dalam perjanjian kerja tertulis, maka perusahaan dapat digugat karyawan. Bisa saja ketika karyawan tidak bekerja lagi pada perusahaan, karyawan akan meminta hak royalti atas ciptaan atau karya cipta yang dibuat olehnya selama bekerja. Karena pada dasarnya hak ekonomi suatu ciptaan merupakan milik karyawan sebagai pencipta jika tidak dialihkan kepada perusahaan (Pasal 17 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta). Apalagi pengusaha juga bisa kena pidana (Pasal 113 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta).

1. Pembuktian kurang sempurna

Perjanjian lisan hukumnya sah. Akan tetapi sulit jika diperlukan dalam pembuktian pada saat penyelesaian sengketa. Jika ada perjanjian kerja secara tertulis, maka perjanjian bisa dilihat sekaligus menjadi acuan apabila ada perbedaan pendapat. Pengusaha dan karyawan bisa saling memantau poin-poin perjanjian telah dipenuhi atau tidak. Jika dibuat secara tertulis, hakim juga mudah menilai sah atau tidaknya perjanjian berdasarkan syarat sah perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata. Hal ini disebabkan jika hanya secara lisan dapat menimbulkan pelanggaran hukum dan minim kepastian hukum.

Selain itu, dalam hal perusahaan tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis (PKWTT) dengan pekerjanya, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan[[62]](#footnote-62). Surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat keterangan:

a). nama dan alamat pekerja/buruh;

b). tanggal mulai bekerja;

c). jenis pekerjaan; dan

d). besarnya upah.

Jadi, dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, memang tidak harus dilakukan dengan perjanjian kerja tertulis, akan tetapi perusahaan wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerjanya.

**BAB III**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENERIMA UPAH DI BAWAH UMP**

Negara bertujuan melindungi masyarakat dengan membentuk peraturan. Maka disitulah hukum dianggap penting untuk mengatur segala hubungan, baik yang bersifat publik dan privat, serta melindungi hak-hak warganya. Oleh sebab itu, pembentukan Negara Indonesia dilandasi dengan undang-undang dasar sebagai landasan konstitusional. Di Indonesia, perlindungan terhadap bangsa Indonesia diamanatkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hak-hak warga negara tercantum di dalam UUD 1945, salah satu hak itu terkait ketenagakerjaan. Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak yang dilindungi oleh konstitusi.

 Menurut CST Kansil perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari ganguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.[[63]](#footnote-63) Perlindungan hukum terbagi 2 (dua) yaitu: perlindungan hukum preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif yaitu perlindungan hukum yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, sedangkan pelindungan hukum represif yaitu perlindungan hukum yang bertujuan bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.[[64]](#footnote-64)

Hukum Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Hubungan kerja yang mengatur antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari para pihak. Pengertian hak dan kewajiban selalu bersifat timbal balik antara satu dengan yang lain. Hak pekerja atau buruh merupakan kewajiban pengusaha.[[65]](#footnote-65)

Setiap tenaga kerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan. Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 1, menyebutkan bahwa : “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

* + 1. keselamatan dan kesehatan kerja;
		2. moral dan kesusilaan; dan
		3. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

 Menurut Darwan Prints, yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.[[66]](#footnote-66)

Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut :

* + - 1. Hak mendapat upah atau gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 sampai dengan 97 Undang-undang No. 13 Tahun 2003; Peraturan Pemerintah No. 8 Tahu 1981 tentang Perlindungan Upah)
			2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
			3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
			4. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9- 30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
			5. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek)
			6. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
			7. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
			8. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88-98 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
			9. Hak atas suatu pembayaran tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai sedikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila hubungna kerja diputuskan oleh majikan tanpa alsan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alesanalesan mendesak yang diberikan oleh majikan (Pasal 150-172 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
			10. Hak untuk melakukan perundaingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, kosiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6-115 Undang-undang No. 2 Tahun 2004)

Menurut Pasal 79 sampai dengan Pasal 86 Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, para pekerja diberikan hak-hak sebagai berikut :

1) Cuti tahunan

 Cuti tahunan diberikan pada pekerja yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Lamanya cuti tahunan adalah 12 hari kerja.[[67]](#footnote-67)

2) Istirahat panjang

 Pekerja yang telah bekerja 6 tahun terus menerus pada perusahaan yang sama, berhak mendapatkan istirahat panjang selama 2 bulan. Istirahat panjang ini dilaksanakan pada tahun ke 7 dan tahun ke 8 dengan masing-masing dilaksanakan selama 1 bulan.[[68]](#footnote-68)

3) Cuti haid

 Cuti yang diberikan kepada pekerja perempuan yang merasa sakit pada hari pertama dan hari kedua waktu haid.[[69]](#footnote-69)

4) Cuti hamil/bersalin/keguguran

 Cuti yang diberikan peada pekerja perempuan 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Untuk keguguran, cuti diberikan selama 1,5 bulan setelah kegugutan dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.[[70]](#footnote-70)

5) Cuti karena alasan mendesak

 Pengusaha wajib memberikan cuti pada pekerja karena alasan mendesak.

6) Berhak atas jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek)

 Jaminan sosial tenagakerja(jamsostek) adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.[[71]](#footnote-71)

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Secara yuridis dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mewajibkan para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik.[[72]](#footnote-72)

Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain secara garis besar meliputi:

a. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja;

b. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;

c. Perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat; Pekerja/ serikat buruh;

d. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja / buruh untuk berunding; dengan pengusaha;[[73]](#footnote-73)

Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan ciri khas dari suatu hubungan kerja bahkan dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja yang melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Oleh karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam Peraturan Perundang-undangan.[[74]](#footnote-74)

Upah merupakan imbalan yang diberikan kepada pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik, jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.[[75]](#footnote-75)

Upah diberikan sebagai bentuk balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.[[76]](#footnote-76)

 Menurut Siti Hajati Hoesin, upah adalah imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sebagai penerima kerja. Upah dapat berbentuk uang atau bukan uang *in natura*. Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal jumlah senyatanya diterima oleh pekerja atau dari segi riil kegunaan upah tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja, dikenal istilah upah minimum.[[77]](#footnote-77)

Upah yang diberikan para pengusaha secara teoritis dianggap sebagai harga dari tenaga yang diberikan pekerja untuk kepentingan produksi atau jasa. Upah yang diterima pekerja dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu pertama, upah nominal yaitu sejumlah upah dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja. Kedua, upah riil yaitu kemampuan upah nominal yang diterima oleh para pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang bisa didapatkan dari pertukaran tersebut.[[78]](#footnote-78)

Upah tersebut dibutuhkan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Adapun kebijakan dan pengaturan pembagian upah, harus dilaksanakan dengan adil dan sesuai ketentuan yang berlaku. Ketentuan mengenai

pengupahan telah diatur dalam UUD 1945 Pasal 27 yang berbunyi sebagai berikut:

Ayat (1): “Tiap-tiap warga Negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan.”

Ayat (2): “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Ketentuan Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 tersebut, dapat dijadikan landasan dalam menentukan besarnya upah pekerja atas jasa yang telah dilakukannya.

Upah merupakan suatu imbalan atau balas jasa atas penggunaan faktor produksi yang berupa tenaga kerja. Upah harus memiliki nilai standar. Oleh karena itu kita sering mendengar istilah upah minimum. Tujuannya dengan adanya upah minimum dapat melindungi pekerja dari upah murah dan memenuhi standar hidupnya.[[79]](#footnote-79)

Kedudukan upah merupakan bagian terpenting dari suatu hubungan kerja, karena merupakan pendapatan atau penghasilan untuk menunjang kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Faktor-faktor yang memengaruhi penetapan upah bagi pemberi kerja antara lain: jumlah usia kerja yang potensial yang didukung oleh kesempatan kerja, perkembangan ekonomi di perkotaan dan adanya perbedaan kelas sosial, masuknya teknologi maju dalam berbagai bidang usaha, dan campur tangan pemerintah dalam masalah-masalah yang menyangkut tentang perusahaan.[[80]](#footnote-80)

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan diterapkan. Sistem pengupahan di Indonesia umumnya didasarkan pada 3 (tiga) fungsi, yaitu:[[81]](#footnote-81)

a. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang;

b. Menjamin kehidupan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarganya; dan

c. Menyediakan uang insentif untuk mendorong peningkatan produksi kerja.

Untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan terjaminnya kelangsungan hidup perusahaan, pemerintah menetapkan kebijakan yang mengatur mekanisme penetapan upah di pasar kerja. Mekanisme penetapan upah tersebut diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang terdiri dari :[[82]](#footnote-82)

1) Upah Minimum

2) Kesepakatan Upah

3) Penerapan Struktur dan skala upah dan

4) Peninjauan upah secara berkala.

Setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan “pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud Pasal 89.”

Untuk mewujudkan penghasilan yang layak, pemerintah menetapkan perlindungan dengan pengupahan bagi pekerja. Perwujudan penghasilan yang layak dilakukan pemerintah melalui penetapan upah minimum atas dasar kebutuhan yang layak. Pengaturan pengupahan ditetapkan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Pengupahan termasuk salah satu aspek yang paling penting dalam perlindungan pekerja atau buruh. Hal ini secara tegas, dijelaskan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.[[83]](#footnote-83)

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER- 01/MEN/1999 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000 jangkauan wilayah berlakunya upah minimum meliputi : Upah minimum Provinsi (UMP) berlakunya diseluruh kabupaten atau kota dalam 1 (satu) wilayah propinsi; Upah minimum kabupaten atau kota (UMK) berlaku dalam 1 ( satu ) wilayah kabupaten atau kota.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai landasan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, memberikan pengertian upah sebagaimana dituangkan dalam Pasal 1 angka 30 undang-undang ini yang menyatakan bahwa, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Adanya ketentuan mengenai upah minimum, pada dasarnya merupakan bentuk perlindungan yang diberikan oleh negara terhadap tenaga kerja. Sistem upah di Indonesia pada umunya didasarkan pada tiga fungsi, yaitu :

1). Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluaraga.

2). Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.

3). Menyediakan insentif untuk mendorong dan meningkatkan produktifitas kerja.

Upah terdiri atas komponen-komponen sebagai berikut:[[84]](#footnote-84)

a). Upah Pokok adalah upah dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan, dan besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan;

b). Tunjangan Pokok adalah tunjangan yang diberikan bersamaan dengan upah tiap bulannya. Tunjangan ini tidak dipengaruhi jumlah kehadiran;

c). Tunjangan Tidak Tetap adalah tunjangan yang diberikan bersamaan dengan upah tiap bulannya. Tunjangan ini hanya diberikan hanya bila pekerja masuk kerja.

Sedangkan yang tidak termasuk komponen upah adalah :

a. Fasilitas, yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh;

b. Bonus, yaitu pembayaran yang diterima pekerja atas hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produksi;

c. Tunjangan hari raya dan pembagian keuntungan lainnya.

Adanya kebijakan penerapan upah minimum pada dasarnya memiliki sasaran, sebagai berikut:[[85]](#footnote-85)

1. Menjamin penghasilan karyawan sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkah tertentu

2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan

3. Mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara produksi yang lebih efisien.

Upah Minimum adalah upah sebulan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman (Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum).[[86]](#footnote-86)

Penerapan atau penetapan upah minimum dilaksanakan pada 1 November tiap tahunnya. Penetapan upah minimum baik itu tingkat provinsi maupun tingkat kabupaten/kota. Penetapan upah miminum berdasarkan tingkat Inflasi dan PDB Nasional dan baru dikalikan dengan hasil upah minimum yang lama, dari hasil tersebut didapatkan hasil upah minimum untuk tahun kedepannya. Untuk penetapan upah minimum yang baru, harus lebih besar dari upah minimum tahun sebelumnya. Setelah mendapatkan hasil, Dewan Pengupahan Daerah mengusulkan Upah minimum kepada Gubernur dan akan mengesahkan upah mminimum, ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota tersebut harus lebih besar dari Upah Minimum Propinsi. [[87]](#footnote-87)

Dalam Pasal 43 (1) Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan “penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud Pasal 41 dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”. Dalam Pasal 43 ayat (5) Peraturan Pemerintah No.78 tahun 2015 Tentang Pengupahan “komponen sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditinjau dalam jangka waktu 5 tahun peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup layak ditinjau dalam jangka waktu 5 tahun sekali”.[[88]](#footnote-88) Dalam pasal 44 ayat (2) formula perhitungan upah minimum adalah : UMn + { UMt x ( Inflasi + % PDBt)}.[[89]](#footnote-89)

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 dan angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, jangkauan berlakunya upah minimum dibagi menjadi dua bagian yaitu:[[90]](#footnote-90)

* + 1. Upah Minimum Propinsi (UMP) berlaku diseluruh Kabupaten/Kota dalam satu wilayah Provinsi dan
		2. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berlaku dalam satu wilayah Kabupaten/Kota.

Disamping itu upah minimum berdasarkan kelompok lapangan usaha Indonesia disebut Upah Minimum Sektoral, yang dibagi menjadi Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK).[[91]](#footnote-91) Upah minimum propinsi adalah tingkat upah terendah bagi kabupaten/kota yang berada di wilayah propinsi yang bersangkutan tanpa mempertimbangkan sektor tertentu. Apabila kabupaten/kota bermaksud mengatur besarnya upah minimum untuk daerah yang bersangkutan maka disebut Upah Minimum Kabupaten/Kota, dimana Upah Minimum Kabupaten/Kota ditetapkan oleh Gubernur dan harus lebih tinggi dari Upah Minimum Provinsi (UMP). Penetapan upah minimum demi menjamin kesejahteraan pekerja/buruh dengan tidak memberatkan perusahaan perlu diwujudkan demi kepentingan bersama.[[92]](#footnote-92)

Berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, dinyatakan gubernur berwenang untuk:

1. Menetapkan Upah Minimum Propinsi (UMP) (Pasal 6 ayat (1)).
2. Dapat menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota atas rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi Bupati/Walikota (Pasal 7 ayat (1)).
3. Dapat menetapkan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) atas kesepakatan organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh di sector yang bersangkutan (Pasal 11 ayat (1)).

Dengan adanya otonomi daerah pemerintah mengatur kebijakan ketenagakerjaan termasuk Dalamnya kebijakaan upah minimum Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang isinya antara lain :

1) Pemerintah menetapkan upah berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dan dengan memperhatikan memperhatikan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi, sehingga Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

2) Upah minimum dapat diterapkan :

a) Berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota

b) Berdasarkan sektor pada wilayah provinsi/kabupaten/kota. Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi, beberapa provinsi atau nasional dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.

c) Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan Provinsi, dan/atau Bupati/Walikota.

d) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penanguhan. Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penanguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu itu diberikan penanguhan.[[93]](#footnote-93)

Tujuan penetapan upah minimum terbagi dua yaitu tujuan makro dan tujuan mikro. Tujuan makro adalah :[[94]](#footnote-94)

1. Pemerataan

Kenaikan upah minimum akan mempersempit kesenjangan antara pekerja/buruh tingkat bawah dan tingkat paling atas.

2) Peningkatan daya beli pekerja/buruh.

Kenaikan upah minimum secara langsung akan meningkatkan daya beli pekerja/buruh yang akan mendorong ekonomi rakyat.

1. Perubahan struktur biaya perusahaan.

Kenaikan upah minimum akan memperbaiki atau merubah struktur upah terhadap struktur biaya produksi.

1. Peningkatan produktivitas.

Peningkatan upah minimum akan memberikan insentif bagi pekerja/buruh untuk bekerja lebih giat yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Sedangkan tujuan mikro ialah :

1) Sebagai jaring pengaman, agar upah terendah tidak semakin merosot

2) Mengurangi kesenjangan antara upah terendah dengan upah tertinggi.

3) Meningkatkan penghasilan pekerja/buruh tingkat terendah.

4) Meningkatkan etos dan disiplin kerja

5) Memperlancar komunikasi antara pekerja/buruh dan pengusaha

Pemenuhan upah minimum ini, bila dilihat dari segi ekonomi merupakan suatu upaya agar setiap tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. Sebagaimana dituangkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yakni: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Selanjutnya secara khusus, UUD 1945 mengatur pulah pemenuhan upah yang layak yang diterima oleh tenaga kerja yang tertuang dalam Pasal 28 D

ayat (2), yang menyatakan bahwa: “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

 Upaya perlindungan hukum preventif terhadap jaminan atas pemenuhan upah minimum yang layak bagi pekerja/buruh tersebut kemudian diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang melahirkan tanggung jawab pemerinah dalam menjamin pemenuhan upah yang layak bagi tenaga kerja sebagaimana dituangkan dalam Pasal 88 ayat (2) dan ayat (3) huruf a, yakni: ayat (2) yang menyebutkan “untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.” Ayat (3) hurif a menyebutkan: “Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :

a. upah minimum;

b. upah kerja lembur;

c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;

d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;

e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;

f. bentuk dan cara pembayaran upah;

g. denda dan potongan upah;

h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;

i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;

j. upah untuk pembayaran pesangon; dan

k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Ketentuan kewajiban pemenuhan atas upah minimum tersebut di satu sisi memberikan perlindungan hukum secara preventif terhadap hak tenaga kerja, namun di sisi lain adanya ketentuan ini dinilai menjadi beban bagi pelaku usah yang bertindak sebagai pemberi kerja, terutama bagi pelaku usaha (perusahaan) kecil. Pembentuk undang-undang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam hal ini memberikan sosuli bagi pengusaha untuk melakukan penangguhan sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat (2), yakni: bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.

Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Dalam Pasal 88 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

(1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;

(2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Namun demikian karena fokus dalam tulisan ini adalah kebijakan pengupahan melalui Upah Minimum Provinsi (UMP) maka dasar hukum yang digunakan adalah Pasal 89 ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) terdiri atas:

a.upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

b.upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

(2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

(3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

(4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Kebutuhan hidup layak terdiri atas beberapa komponen dan komponen tersebut terdiri atas beberapa jenis kebutuhan hidup dan ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sebagaimana tercantum dalam Pasal 43 pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015. Oleh karena itu, definisi kesejahteraan terkait dengan upah mínimum dapat dinyatakan sebagai suatu kondisi di mana pekerja minimal menerima upah setidaknya sama atau lebih tinggi atau di atas dari batas Upah Minimum Propinsi yang ditentukan. Jadi kesejahteraan dalam konteks upah, berarti yang menerima di bawah belum sejahtera. Kalau persis Upah Minimum Propinsi, maka sejahtera pada batas yang rentan sehingga bila terjadi gejolak inflasi, upahnya langsung turun (langsung tidak sejahtera).[[95]](#footnote-95)

Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum. Hubungan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak terhadap satu sama lainnya. Upah merupakan kewajiban utama pengusaha kepada pekerja. Upah sebagai imbalan yang diberikan pengusaha kepada pekerja atas kinerja pekerja. Pekerja berhak atas upah yang wajib diberikan kepadanya dari pengusaha. Ketika para pekerja tetap datang ke lokasi bekerja dan bersedia melakukan kewajiban mereka untuk bekerja, pekerja berhak memperoleh hak mereka berupa upah sebagai bentuk imbalan dari pengusaha. Sudah seharusnya pengusaha membayarkan upah para pekerja sebagaimana kedua belah pihak sepakati karena pekerja telah melakukan kewajibannya yaitu untuk bekerja. Upah dianggap sebagai kontraprestasi dari penunaian pekerjaan dipandang dari sudut sosial ekonomis. Seharusnya, para Penggugat memperoleh upah yang sesuai dengan keputusan terkait kebijakan upah minimum.

Perlindungan hukum terhadap upah pekerja tidak hanya diberikan oleh peraturan perundang-undangan, tetapi perlindungan hukum terhadap hak pekerja juga diberikan oleh hakim melalui putusannya atau disebut juga perlindungan hukum secara represif. Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

Perlindungan hukum secara represif, dapat dilihat dari putusan hakim Mahkamah Agung dalam Putusan No. 1306/K/Pdt.Sus-PHI/2017 yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar Pesangon kepada Para Penggugat sebesar Rp.29.235.300,00 (dua puluh sembilan juta dua ratus tiga puluh lima ribu tiga ratus rupiah), sebagai pemenuhan hak-hak Penggugat yang dituntut oleh Penggugat kepada Tergugat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan perlindungan hukum secara preventif terhadap pekerja yang menerima upah di bawah UMP telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu tertuang dalam Pasal 88 dan Pasal 89 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upah yang layak bagi pekerja juga merupakan hak-hak yang dijamin oleh konstitusi bagi setiap warga negara, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yakni: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Selanjutnya secara khusus, UUD 1945 mengatur pula pemenuhan upah yang layak yang diterima oleh tenaga kerja yang tertuang dalam Pasal 28 D ayat (2), yang menyatakan bahwa: “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Sedangkan perlindungan represif terhadap pekerja pada kasus ini tertuang pada putusan hakim Mahkamah Agung dalam Putusan No. 1306/K/Pdt.Sus-PHI/2017, yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar Pesangon kepada Para Penggugat sebesar Rp29.235.300,00 (dua puluh sembilan juta dua ratus tiga puluh lima ribu tiga ratus rupiah).

**BAB IV**

**SANKSI HUKUM TERKAIT PERTIMBANGAN HAKIM DALAM PUTUSAN NOMOR 1306/K/Pdt.Sus-PHI/2017**

1. **Kronologi Kasus Dalam Putusan No. 1306/K/Pdt.Sus-PHI/2017**

Dalam kasus ini Penggugat adalah Dwi Maulana dan Wahyu Afrizal dan Tergugat adalah PT. Tri Bangun Perkasa unit kerja Grand Nanggroe Hotel di Kota Banda Aceh. Para Penggugat adalah pekerja PT. Tri Bangun Perkasa dengan penempatan kerja pada Hotel Grand Nanggroe di Kota Banda Aceh. Para Penggugat telah bekerja di PT. Tri Bangun Perkasa unit kerja Grand Nanggroe Hotel dengan masa kerja yang berbeda-beda dan mendapatkan upah terakhir sesuai perjanjian kerja terakhir dengan perincian sebagai berikut:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Nama  | Jabatan | Tempat Kerja | Mulai Kerja | Di PHK |
| Dwi Maulana | Waiters | Hotel GrandNanggroe diBanda Aceh | 10 September2013 | 28 Desember2016 |
| Wahyu Afrizal | HouseKeeping | Hotel GrandNanggroe diBanda Aceh | Nopember 2011 | Nopember 2011 |

Pada awal bekerja yakni Penggugat I sejak tahun 2013 dan Penggugat II sejak tahun 2011 hingga tahun 2015 Para Penggugat tidak pernah membuat dan diberikan perjanjian kerja secara tertulis oleh Tergugat akan tetapi perjanjian kerja tertulis antara Para Penggugat dengan Tergugat baru dibuat dan ditandatangani pada tanggal 1 Januari 2016 dengan masa perjanjian kerja selama 1 (satu) tahun yakni terhitung mulai 1 Januari 2016 hingga 31 Desember 2016.

Dalam masa bekerja hingga tahun 2015 Para Penggugat pernah mempertanyakan secara berulang-ulang tentang perjanjian kerja tertulis kepada pihak Tergugat melalui asisten HRD yang saat itu dijawab akan ditanyakan kepada atasannya (Manager HRD) dan pernah juga ditanyakan kepada CEO Grand Nanggroe Hotel (Edi Susanto) akan tetapi juga tidak ditindaklanjuti tentang membuat perjanjian kerja tertulis. Namun demikian Para Penggugat tetap bekerja seperti biasa secara terus menerus tanpa terputus meskipun tidak mempunyai perjanjian kerja tertulis, maka sangat beralasan hukum status kerja Para Penggugat menjadi Perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Selanjutnya para Penggugat di PHK secara lisan oleh Manager HRD, dimana Penggugat I di PHK pada tanggal 28 Desember 2016 serta kepada Penggugat II di PHK pada tanggal 18 Desember 2016 dengan alasan PHK karena Hotel sedang direhab, tamu hotel yang kurang, pekerjaan tidak banyak, karena perusahaan akan melakukan pengurangan karyawan serta sudah menjadi keputusan pimpinan perusahaan sehingga Para Penggugat di PHK, namun khusus kepada Penggugat I diberikan surat keterangan masa kerja oleh Tergugat dengan surat tertanggal 31 Desember 2016 yang pada pokoknya menyebutkan masa kerja Penggugat I terhitung sejak 10 September 2013 sampai dengan 31 Desember 2016.

Para Penggugat mendapatkan upah terakhir dari Tergugat PT. Tri Bangun Perkasa unit kerja Grand Nanggroe Hotel setiap bulan sebesar Rp2.074.460, (dua juta tujuh puluh empat ribu empat ratus enam puluh rupiah), namun mengingat upah yang diterima oleh Para Penggugat tidak sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) Aceh tahun 2016 maka dalam gugatan *a quo* upah terakhir Para Penggugat mestilah dihitung sesuai UMP Aceh tahun 2016 yakni sebesar Rp2.118.500,00 (dua juta seratus delapan belas ribu lima ratus rupiah) sesuai Peraturan Gubernur Aceh Nomor 60 Tahun 2015.

Setelah upaya bipartit gagal dilakukan, maka para Penggugat mengadukan

dan meminta mediasi persoalan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh pada bulan Januari 2017. Oleh karena mediasi yang di fasilitasi oleh Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh tersebut kedua belah pihak (Para Penggugat dan Tergugat) tidak ada kesepakatan, maka Mediator mengeluarkan Anjuran/Risalah Penyelesaian Hubungan Industrial melalui Mediator dengan Nomor 560/109 tertanggal 23 Maret 2017, yang intinya Perusahaan Grand Nanggroe Hotel wajib membayar hak-hak pekerja masing-masing karyawan sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (2) dan ayat (4).

Oleh karena Para Penggugat tidak mendapat upah sesuai UMP, maka ketika para Penggugat di PHK, maka para Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh untuk meminta sisa upah para Penggugat dan hak-hak lainnya.

1. **Pertimbangan Hakim**

Dalam pertimbangan hukumnya, Mahkamah Agung berpendapat sebagai berikut:

Bahwa keberatan-keberatan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 7 Agustus 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 22 Agustus 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa *Judex Facti* telah benar menerapkan hukum menyatakan hubungan kerja demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berhak atas uang kompensasi berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Namun demikian amar putusan *Judex Facti* harus diperbaiki sepanjang upah proses tidak diberikan karena putusnya hubungan kerja bukan semata-mata kemauan pengusaha melainkan karena berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) meskipun akhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut dinilai melanggar;

Berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi yaitu PT. Tri Bangun Perkasa Unit Kerja Grand Naggro Hotel tersebut harus ditolak dengan memperbaiki amar putusan sebelumnya.

1. **Putusan Hakim**

Amar Putusan dalam perkara No. 1306/K/Pdt.Sus-PHI/2017, berbunyi sebagai berikut:

* Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT. Tri Bangun Perkasa Unit Kerja Grand Nanggro Hotel tersebut.
* Memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2017 tanggal 14 Juli 2017 sehingga amar selengkapnya sebagai berikut:

Dalam Provisi:

- Menolak Tuntutan Provisi Para Penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Eksepsi:

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebahagian;

2. Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ( PKWTT) atau pekerja Tetap;

3. Menyatakan sah secara hukum Putus Hubungan Kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat sejak 23 Maret 2017;

4. Menghukum Tergugat untuk membayar Pesangon kepada Para Penggugat sebesar Rp29.235.300,00 (dua puluh sembilan juta dua ratus tiga puluh lima ribu tiga ratus rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

(1). Dwi Maulana Rp14.617.650,00

(2). Wahyu Afrizal Rp14.617.650,00

5. Menolak gugatan Para Penggugat selain dan selebihnya;

* Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Salah satu yang diatur dalam peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan adalah pemberian upah. Hak pekerja mengenai upah telah diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Untuk mewujudkan hal tersebut, Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh salah satunya adalah kebijakan upah minimum yang dituangkan pada Pasal 89 mengenai jenis upah minimum, tujuan upah minimum yang diatur dengan Keputusan Menteri dan Gubernur menetapkan upah minimum di setiap Provinsi. Pada Pasal 90 dijelaskan mengenai larangan membayar upah lebih rendah dari upah minimum, dan pengangguhan untuk pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum yang tata cara penangguhannya diatur dengan Keputusan Menteri. Besarnya tidak sama setiap kabupaten/kota tergantung pada kondisi daerah masing-masing.[[96]](#footnote-96) Upah minimum diarahkan untuk pencapaian kebutuhan hidup layak. Pengusaha dilarang membayar upah pekerja yang besarnya dibawah kebijakan upah minimum.

Upah minimum berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor ; PER-01/MEN/1999 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP-226/MEN/2000 terdiri dari:

a. Upah minimum Propinsi, yang berlaku untuk Kabupaten/Kota di satu provinsi

b.Upah minimum Kabupaten/Kota, yang berlaku untuk daerah Kabupaten/Kota.

c. Upah minimum Sektoral provinsi (UMS Provinsi), yang berlaku secara sektoral di seluruh Kabupaten/Kota di satu provinsi.

d. Upah minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabuparen/Kota), yang berlaku secara Sektoral di daerah Kabupaten/Kota.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai daerah Otonom, Gubernur diberikan kewenangan untuk menetapkan besaran Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota untuk setiap tahunnya. Dan Gubernur melalui instansi-instansi ketenagakerjaan juga ikut mengatur mengenai pemberian upah sesuai dengan upah minum yang telah ditetapkan. Gubernur melalui instansi terkait juga dapat memberikan penangguhan kepada perusahaan yang belum bisa memberikan upah sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan.

Ukuran filosofis dari pengupahan adalah bahwa setiap pekerja tanpa memperbedakan jenis kelamin berhak untuk memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Karena itu, besarnya upah haruslah layak dan sekali-kali tidak boleh di bawah besarnya upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah per wilayah. Dalam hal perusahaan pailit atau likuidasi, maka upah pekerja merupakan hutang yang didahulukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[[97]](#footnote-97)

Sanksi hukum merupakan bentuk dari penegakan hukum terhadap adanya suatu pelanggaran. Sanksi merupakan alat pemaksa, selain hukuman, juga untuk menaati ketetapan yang ditentukan dalam peraturan atau perjanjian. Sanksi juga diartikan sebagai alat pemaksa sebagai hukuman jika tidak taat kepada perjanjian. Menurut Philipus M. Hadjon, sanksi merupakan alat kekuasaan yang bersifat hukum publik yang digunakan oleh penguasa sebagai reaksi terhadap ketidakpatuhan pada norma hukum administrasi. Dengan demikian unsur-unsur sanksi, yaitu:[[98]](#footnote-98)

a. Sebagai alat kekuasaan.

b. Bersifat hukum publik.

c. Digunakan oleh penguasa.

d. Sebagai reaksi terhadap ketidakpatuhan

Sanksi hukum diperlukan agar anggota masyarakat mematuhi hukum. Sanksi hukum diartikan sebagai sarana untuk melindungi kepentingan individu ataupun badan (kemerdekaan, jiwa, harta, hewan, badan) dengan jalan mengancam hukuman sebagai sanksi terhadap pelanggaran hukum. Sanksi hukum dipertahankan oleh pemerintah untuk menjadikan anggota masyarakat mematuhi hukum sebagaimana dikehendaki oleh peraturan.

Penegakan hukum ditujukan guna meningkatkan ketertiban dan kepastian hukum dalam masyarakat. Hal ini dilakukan antara lain dengan menertibkan fungsi, tugas dan wewenang lembaga-lembaga yang bertugas menegakkan hukum menurut proporsi ruang lingkup masing-masing, serta didasarkan atas sistem kerjasama yang baik dan mendukung tujuan yang hendak dicapai. Dalam hal ini yaitu lembaga peradilan, sebagai upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja yang hendak memperjuangkan hak-haknya, setelah upaya mediasi gagal dilakukan.

Dalam penegakkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan selalu dijumpai kesenjangan antara *das sein* (teori) dan *das sollen* (praktek) hingga selalu muncul diskrepansi antara *law in the books* dan *law in action.* Kesenjangan ini disebabkan adanya perbedaan pandangan dan prinsip antara kepentingan hukum (perlindungan terhadap pekerja/buruh) dan kepentingan ekonomi (keuntungan perusahaan). Hukum Ketenagakerjaan menghendaki terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh secara maksimal, namun bagi pihak perusahaan hal tersebut justru dirasa menjadi suatu rintangan dalam meraih laba/keuntungan.

Kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan) dalam praktik Pembayaran upah bagi pekerja/buruh ini disamping merugikan pekerja/buruh juga berpengaruh pada produktivitas kerja mereka. Rangkaian sikap pekerja/buruh dalam hubungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas karena terkait dengan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja. Pekerja/buruh akan bekerja lebih keras apabila mereka percaya bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka, fenomena inilah yang disebut sebagai *hawthorne effect*, bahwa organisasi dapat memotivasi karyawan sama efektifnya atau lebih baik menunjukkan kepedulian terhadap masalah dibandingkan dengan benar-benar meningkatkan kondisi kerja mereka.[[99]](#footnote-99) Penegakan sanksi hukum terhadap perusahaan yang membayar upah tenaga kerja di bawah UMP tentu sangat penting untuk melindungi hak-hak tenaga kerja dan menghindarkan tenaga kerja dari eksploitasi terhadap tenaganya.

Dari karakteristik hukum perburuhan yang bersifat publik dan dilengkapi aspek keperdataan, maka setidaknya ada tiga wilayah bidang hukum yang memperkaya norma hukum perburuhan baik norma heteronom maupun norma otonom, yakni, hukum administrasi negara, hukum kepidanaan, dan hukum keperdataan. Sehingga penegakkan hukum pun akan mencakup penegakkan hukum administrasi negara, hukum pidana perburuhan, dan hukum keperdataan.[[100]](#footnote-100)

Secara umum, ketika pihak pengusaha melanggar untuk memberikan upah tenaga kerja secara tidak layak, dalam hal ini memberikan upah di bawah upah minimum yang telah ditetapkan maka pihak pengusaha tersebut dapat diberikan yaitu sanksi berupa denda dan sanksi pidana. Sanksi berupa denda diatur dalam Pasal 55 Peraturan pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Pasal 55 ayat (1) menyatakan: Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) dikenai denda, dengan ketentuan:

a. Mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan;

b. Sesudah hari kedelapan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan

c. Sesudah sebulan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah.

Ayat (2) menyatakan: Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar Upah kepada Pekerja/Buruh.

Selanjutnya sanksi kedua bagi pengusaha yang tidak membayar upah pekerja Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah berupa sanksi pidana. Hukuman atau sanksi berupa sanksi pidana berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja dapat menempuh upaya pidana, yakni dengan melaporkan ke pihak kepolisian.

Tujuan pemidanaan dalam hukum perburuhan mengandung dua tujuan yakni disamping sebagai sarana untuk memulihkan hak-hak pekerja/buruh yang dilanggar oleh pengusaha, juga untuk memulihkan suatu keadaan dimana terdapat pelanggaran hukum perburuhan oleh pengusaha.

Tindak pidana dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia terkait dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan, terdapat 2 (dua) jenis tindak pidana yaitu kejahatan dan pelanggaran di bidang ketenagakerjaan yang merugikan pihak pekerja/buruh. Adapun sanksi pidana yang diberikan dapat berupa sanksi pidana administratif, pidana denda, pidana kurungan, sampai dengan pidana penjara. Pemerintah merespon berbagai tindak pidana di bidang ketenagakerjaan dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai perlindungan terhadap pekerja/buruh, baik perlindungan terhadap hak dan kewajiban pekerja/buruh, keselamatan kerja pekerja/buruh, kewajiban perusahaan untuk melapor mengenai ketenagakerjaan di perusahaan, pemenuhan hak pekerja/buruh mengenai jaminan sosial tenaga kerja, perlindungan mengenai aspek-aspek ketenagakerjaan, dan perlindungan terhadap TKI, yang secara spesifik akan dibahas dalam peraturan perundang-undangan, serta menetapkan ketentuan pidana berupa sanksi pidana terhadap pihak-pihak yang melanggar ketentuan yang telah ditetapkan.

Mengenai sanksi pidana dijelaskan pada Pasal 186 ayat (1) dan (2) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan apabila telah melanggar dari ketentuan yang ada didalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1) dapat dikenakan hukuman pidana kurungan penjara yang paling ringan selama 1 (satu) bulan dan yang paling lama selama 4 (empat) tahun, dan atau denda paling ringan sejumlah sepuluh juta rupiah dan yang paling banyak sejumlah empat ratus juta rupiah.

Fifi Rosalina dalam artikel penelitian hukum menjelaskan bahwa penggunaan hukum pidana dalam mengatur masyarakat pada hakekatnya merupakan bagian dari suatu langkah kebijakan, operasional kebijakan hukum pidana dengan sarana penal dapat dilakukan melalui proses yang terdiri dari tiga tahap, yaitu:[[101]](#footnote-101)

1. Tahap Formulasi

Dalam hal ini yang dimaksud adalah mengenai pengaturan tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) tenaga kerja dan penegakan hukumnya apabila perusahaan membayar upah tenaga kerja di bawah UMK sebagaimana yang telah diatur di dalam Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Apabila perusahaan melanggar ketentuan tersebut maka pekerja dapat menempuh upaya pidana yakni melaporkan ke pihak pengawas ketenagakerjaan. Ancaman pidana bagi pengusaha yang membayar upah pekerjanya di bawah upah minimum adalah pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100 juta dan paling banyak Rp. 400 juta. Sebagaimana ketentuan Pasal 185 ayat (1) UndangUndang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1. Tahap Aplikasi

Pada tahap aplikasi ini, pengawas ketenagakerjaan melakukan penindakan terhadap pelanggaran ketentuan Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dengan ancaman pidana sebagaimana tercantum dalam ketentuan pasal 185 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1),Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidanapenjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/ataudenda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan palingbanyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).”

1. Tahap Eksekusi

Setelah terdakwa divonis oleh hakim atas perbuatannya yang melanggar ketentuan Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, selanjutnya dilakukan eksekusi terhadap terdakwa dalam hal ini dilakukan oleh Jaksa Penuntut Umum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penegakan sanksi pidana terhadap perusahaan yang membayar upah tenaga kerja di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), memang perlu dilakukan untuk melindungi tenaga kerja dari kesewenangan pengusaha.

Setelah ketentuan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tersebut sudah diganti pemerintah telah diganti atau dihapus oleh Undang-Undang Cipta Kerja yang terdapat pada Pasal 81, akan menimbulkan larangan mengenai pembayaran upah minimum dimana seharusnya tidak disertai dengan dampak atau akibat dari hukum dan menimbulkan kewajibannya untuk membayarkan selisih dari upah akan dibayar dapat tidak sama dengan pembayaran upah minimum, hal ini seakan menjadikan hal yang tidak berguna. Pada ketentuan di Pasal 81 angka 29 Undang-Undang Cipta Kerja, dianggap telah membuat sebuah ketidakpastian mengenai pelaksanaan dalam pembayaran upah minimum kepada para pekerja. Maka sebabnya, perusahaan untuk dilarang membayarkan upah minimum para pekerja tanpa harus memiliki dampak akibat juga kewajiban hukum dalam membayarkan kembali terkait selisih dari upah yang sudah dibayarkannya kepada para pekerja atau buruh.

Akibat dari perubahan peraturan yang dilakukan oleh Pemerintah tersebut dalam hal ini Buruh atau para pekerja yang paling terkena imbasnya dan juga paling dirugikan karena para pekerja terancam tidak mendapat upah atau terlambat mendapat upah dan di sisi lain pihak perusahaan semakin sulit untuk dikenakan sanksi. Dalam Hal ini juga dapat berpotensi untuk mengurangi bahkan menghilangkan Perlindungan Hak para pekerja atau buruh untuk mendapat upah yang tepat waktu karena akibat dihapuskannya hukuman sanksi bagi pihak perusahaan atau pengusaha.[[102]](#footnote-102)

Salah satu karakteristik dari hukum pidana perburuhan adalah independen terhadap bidang hukum yang lain, yang berarti bahwa hukum pidana perburuhan bukan sub-ordinasi dari bidang hukum keperdataan, dan bukan pula sub-ordinasi dari bidang hukum administrasi negara. Sehingga penegakkan hukum pidana perburuhan tidak harus didahului dengan penegakkan bidang hukum keperdataan. Akan tetapi, untuk menyelesaikan sengketa antar pekerja dan pengusaha dapat menempuh upaya lain selain upaya pidana, seperti gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui pengadilan hubungan industrial atau di luar pengadilan hubungan industrial.

1. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan hubungan industrial, macam-macamnya adalah sebagai berikut:

a. Bipartit

Berdasar ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.[[103]](#footnote-103)

Penyelesaian hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Penyelesaian perselisihan yang demikian merupakan penyelesaian perselisihan yang terbaik karena masing-masing pihak dapat langsung berbicara dan dapat memperoleh kepuasan tersendiri dikarenakan tidak ada campur tangan dari pihak ketiga. Selain itu, penyelesaian perselisihan melalui bipartit dapat menekan biaya dan menghemat waktu. Itulah sebabnya UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 3 mengharuskan perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat dilakukan terlebih dahulu dalam setiap perselisihan hubungan industrial sebelum diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan.

Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.[[104]](#footnote-104)

b. Mediasi

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Ketentuan Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, mediator hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih.[[105]](#footnote-105)

Apabila tidak tercapai kesepakatan dalam Mediasi tersebut, maka Mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis, dan apabila anjuran tertulis diterima

para pihak, maka dibuat Perjanjian Bersama. Dalam batas waktu 3 (tiga) hari sejak kesepakatan tersebut Mediator sudah harus menyelesaikan membantu pembuatan Perjanjan Bersama untuk selanjutnya didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak yang membuat Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Sebagai bukti pendaftaran, para pihak akan memperoleh akta bukti pendaftarannya yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan Perjanjian Bersama. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan Perjanjian Bersama, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah Perjanjian Bersama di daftar.

Namun demikian, apabila para pihak yang berselisih tidak memberikan pendapatnya mengenai anjuran tertulis, maka para pihak tersebut dianggap menolak anjuran tertulis. Selanjutnya para pihak atau salah satu pihak dapat menempuh penyelesaian dengan mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. [[106]](#footnote-106)

Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008 Tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan Pasal 14 ayat (2) menentukan bahwa :[[107]](#footnote-107)

“Mediator berkewajiban menyatakan mediasi gagal jika sala satu pihak atau para pihak atau kuasa hukumnya telah dua kali berturut-turut tidak menghadiri pertemuan mediasi sesuai jadwal pertemuan mediasi yang telah disepakati atau telah dua kali berturut-turut tidak menghadiri pertemuan mediasi tanpa alasan setelah dipanggil secara patut”

Dalam mediasi perselisihan hubungan industrial apabila salah satu pihak tidak menghadiri panggilan mediator, maka langung menimbulkan implikasi hukum tanpa memberikan kesempatan untuk di panggil sekali kepada pihak yang tidak hadir. Berbeda halnya pelaksanaan mediasi berdasarkan PERMA No. 1 Tahun 2008, KEPMEN PERINDAG No. 350/MPP/Kep/12/2001 dan HIR/RBg (hukum acara perda) bahwa bagi pihak yang tidak hadir pada panggilan pertama, masih diberi kesempatan untuk dilakukan dengan panggilan ke dua, walaupun dengan cara yang berbeda seperti dalam mediasi penyelesian sengketa konsumen. Hal ini sesuai dengan asas “*audi et alteram partem*” bahwa kedua belah pihak harus di dengar atau kepentingan kedua belah pihak harus sama-sama di perhatikan.[[108]](#footnote-108)

c. Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator. Perbedaannya dengan mediator ialah konsiliator bukan berstatus sebagai pegawai pemerintah. Konsiliator dapat memberikan konsiliasi setelah memperoleh izin dan terdaftar di kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.[[109]](#footnote-109)

Tata cara penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi tidak jauh berbeda dengan tata cara penyelesaian perselisihan melalui mediasi, yaitu menyelesaikan perselisihan di luar pengadilan untuk tercapainya kesepakatan dari para pihak yang berselisih. Demikian juga dengan jangka waktu penyelesaiannya, undang-undang memberikan waktu penyelesaian selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan sama halnya dengan proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi. Yang perlu diperhatikan

bahwa, berbeda dengan mediator, seorang konsiliator bukan berstatus sebagai pegawai pemerintah. Konsiliator dapat memberikan konsiliasi setelah memperoleh izin dan terdaftar di kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Lingkup perselisihan yang dapat ditangani melalui konsiliasi adalah perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

d. Arbitrase

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Ketentuan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.[[110]](#footnote-110)

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Dan kesepakatan tersebut harus dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase. Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya

30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter, namun atas kesepakatan para pihak arbiter dapat memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial 1 (satu) kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja.[[111]](#footnote-111)

1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Dalam hal mediasi atau konsiliasi tidak tercapai kesepakatan, salah satu pihak atau keduanya dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Undang-Undang menjamin penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil, dan murah melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dengan membatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan banding ke Pengadilan Tinggi, selain itu waktu proses berperkara di pengadilan dibatasi paling lama 50 (lima puluh) hari. Hal ini untuk mencegah kekuatan bahwa proses di pengadilan akan berlarut-larut.[[112]](#footnote-112)

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus :

a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja;

b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengadilan Hubungan Industrial untuk pertama kalinya dibentuk pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/ Kota di setiap ibukota

provinsi yang mempunyai daerah hukum meliputi seluruh wilayah provinsi bersangkutan dan pada Mahkamah Agung di tingkat kasasi. Untuk Kabupaten/ Kota yang padat industri juga dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Adanya Pengadilan Hubungan Indust­rial menambah jumlah Pengadilan khusus yang berada di Pengadilan Negeri Sema­rang. Pengadilan Hubungan Industrial juga membawa perubahan pada struktur organi­sasi Pengadilan Negeri, yaitu dengan diper­kenalkannya Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial yang dipimpin oleh seorang Panitera Muda dan dibantu oleh beberapa orang Panitera Pengganti. Panite­ra Muda Hubungan Industrial berada sejajar dengan Panitera Muda Pidana, Perdata dan Hukum yang ada di Pengadilan Negeri. Se­lain itu sebagaimana halnya dengan Penga­dilan Niaga dan Pengadilan Tindak Pidana Korupsi, Pengadilan Hubungan Industrial juga memiliki Hakim Ad Hoc untuk menjadi bagian dari Majelis yang memeriksa perkara. Hakim Ad Hoc diajukan oleh Ketua Mahka­mah Agung dari nama-nama yang diajukan oleh Menteri Tenaga Kerja atas usul Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Organisasi Pengu­saha. Pengangkatan Hakim Ad Hoc tersebut ditetapkan oleh Keputusan Presiden.[[113]](#footnote-113)

 Penyelesaian perselisihan melalui pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan pengajuan gugatan yang prosedurnya sama dengan prosedur gugatan perdata pada umumnya. Hukum acara yang berlaku pada pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlau pada peradilan umum yang kecuai diatur secara khusus. Pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah). Gugatan harus dilampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, jika tidak hakim mengembaikan gugatan kepada penggugat atau dengan kata lain gugatan tidak dapat diterima.[[114]](#footnote-114)

Pengadilan Hubungan Industrial meru­pakan pengadilan yang mempunyai wewe­nang khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan Hubungan In­dustrial bertugas dan berwewenang meme­riksa dan memutus. Secara yurisdiksi, Penga­dilan Hubungan Industrial perkara yang dapat di tangani adalah sebagai berikut: Pada ting­kat pertama, Pengadilan Hubungan Industrial mengadili perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Pada tingkat pertama dan terakhir Pengadilan Hubungan Industrial mengadili perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.[[115]](#footnote-115)

Pada asas berperkara di Pengadilan Hu­bungan Industrial tidak jauh berbeda dalam berperkara perdata di lingkungan peradilan umum pada umumnya, karena hukum yang dipakai oleh Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berkalu di lingkungan peradilan umum kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.[[116]](#footnote-116)

 Serikat buruh/pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kemudahan bagi piha pekerja maupun pengusaha untuk beracara langsung di depan pengadilan Hubungan Industrial tanpa haruss membayar biaya untuk pengacara.

Dalam perkara Putusan No. 1306/K/Pdt.Sus-PHI/2017 yang dibahas dalam penelitian ini, alasan para Penggugat menggugat Tergugat antara lain adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan Tergugat kepada para Penggugat dan gugatan atas upah yang diterima para Penggugat sejak masa awal bekerja adalah di bawah UMP, sehingga para Penggugat menuntut Tergugat untuk membayar kekurangan upah yang seharusnya diterima para Penggugat selama masa bekerja. Selain itu, tuntutan terhadap upah yang digugat oleh para Penggugat juga merupakan bentuk sanksi hukum yang dikenakan oleh pengusaha yang melakukan pelanggaran pembayaran upah di bawah UMP. Akan tetapi, dalam kasus ini para Penggugat melakukan gugatan kepada Tergugat secara perdata.

Oleh karena gugatan yang diajukan Penggugat kepara Tergugat adalah menuntut Tergugat untuk membayar kekurangan upah yang seharusnya diterima para Penggugat selama masa bekerja secara perdata, maka hakim mengabulkan gugatan Penggugat secara perdata pula.

Berdasarkan pertimbangan dari majelis hakim, bahwa *Judex Facti* telah benar menerapkan hukum menyatakan hubungan kerja demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Namun demikian amar putusan *Judex Facti* harus diperbaiki sepanjang upah proses tidak diberikan karena putusnya hubungan kerja bukan semata-mata kemauan pengusaha melainkan karena berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) meskipun akhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut dinilai melanggar.

Majelis hakim Mahkamah Agung, berpendapat putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, namun dengan memperbaiki amar putusan sebelumnya.

Sanksi yang diberikan Mahkamah Agung kepada pengusaha dalam Putusan No. 1306/K/Pdt.Sus-PHI/2017 berupa sanksi perdata, yaitu menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar Pesangon kepada Para Penggugat sebesar Rp29.235.300,00 (dua puluh sembilan juta dua ratus tiga puluh lima ribu tiga ratus rupiah), sebagai pemenuhan hak-hak Penggugat yang dituntut oleh Penggugat kepada Tergugat.

Sanksi hukum yang diberikan oleh hakim kepada Tergugat yaitu menghukum Tergugat untuk membayar Pesangon kepada Para Penggugat sebesar Rp29.235.300,00 (dua puluh sembilan juta dua ratus tiga puluh lima ribu tiga ratus rupiah) dan menghilangkan upah proses sebagaimana telah diputus dalam putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2017/PN-Bna sebelumnya merupakan bentuk penegakan hukum yang dilakukan oleh hakim sebagai salah satu instrumen penegak hukum. Meskipun menurut peneliti seharusnya hakim tidak menghapuskan upah proses sebagaimana yang diputuskan oleh majelis hakim sebelumnya di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh telah memberikan putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2017/PN-Bna tanggal 14 Juli 2017, yang menghukum Tergugat membayar upah proses sejumlah Rp.21.185.000,00 (dua puluh satu juta seratus delapan puluh lima ribu rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

1. Dwi Maulana Rp10.592.500,00

2. Wahyu Afrizal Rp10.592.500,00

Menurut peneliti, putusan majelis hakim di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2017/PN-Bna sudah cukup memberikan keadilan bagi Penggugat, karena diputus pula mengenai upah proses, karena selama masa kerjanya para Penggugat menerima upah di bawah UMP setiap bulannya sampai masa Penggugat di PHK oleh Tergugat. Jadi, seharusnya yang diterima penggugat adalah upah proses dan uang pesangon.

Soerjono Soekanto menyatakan penyelarasan antara nilai dan kaidah merupakan suatu bentuk nyata dari penegakan hukum dan dalam suatu tindakan sebagai tahap akhir dari rangkaian penjelasan suatu nilai. Hal ini bertujuan agar terciptanya suatu kedamian dalam kehidupan bermasyarakat. Penerapan teori ini dikarenakan berfungsi sebagai salah satu cara penyelarasan konflik yang terjadi di dalam proses pembentukan kesepakatan yang dituangkan dalam kontrak kerja baku agar norma yang bermasalah tersebut dapat menjadi selaras.

Adapun tujuan lain dari teori ini adalah untuk mencegah terjadinya diskriminasi, dimana dalam perjanjian kerja pihak pekerja berada pada kedudukan yang lebih lemah sehingga jika pihak pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi menyimpangi perjanjian maka pekerja dapat melakukan upaya hukum. Maka diterapkanlah asas konsensual yang berimbang.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **Kesimpulan**
2. Akibat hukum bagi pekerja tanpa perjanjian kerja tertulis dan akibatnya bagi pengusaha atau pemberi kerja adalah dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) atau pegawai tetap. Berdasarkan Pasal 50 jo. Pasal 51 [Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan](https://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/13146/node/10/uu-no-13-tahun-2003-ketenagakerjaan), hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, yang mana perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Akan tetapi, terdapat pengecualian dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT). Dalam Pasal 57 UU Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Dengan demikian PKWT yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) atau pegawai tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah perjanjian yang jangka waktu berlakunya tidak disebutkan dalam perjanjian kerja, tidak menyebutkan beberapa lama tenaga kerja harus melakukan pekerjaan tersebut.
3. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang menerima upah di bawah UMP terdapat dua bentuk, yaitu perlindungan secara preventif dan perlindungan secara represif. Perlindungan secara preventif terdapat pada Pasal 88 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bahkan konstitusi juga telah memberikan perlindungan kepada pekerja sebagai warga Negara yaitu Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum. Hubungan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak terhadap satu sama lainnya. Upah merupakan kewajiban utama pengusaha kepada pekerja. Upah sebagai imbalan yang diberikan pengusaha kepada pekerja atas kinerja pekerja. Pekerja berhak atas upah yang wajib diberikan kepadanya dari pengusaha. Perlindungan hukum terhadap upah pekerja tidak hanya diberikan oleh peraturan perundang-undangan, tetapi perlindungan hukum terhadap hak pekerja juga diberikan oleh hakim melalui putusannya atau disebut juga perlindungan hukum secara represif. Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun. Perlindungan hukum secara represif, dapat dilihat dari putusan hakim Mahkamah Agung dalam Putusan No. 1306/K/Pdt.Sus-PHI/2017 yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar Pesangon kepada Para Penggugat sebesar Rp29.235.300,00 (dua puluh sembilan juta dua ratus tiga puluh lima ribu tiga ratus rupiah), sebagai pemenuhan hak-hak Penggugat yang dituntut oleh Penggugat kepada Tergugat.
4. Sanksi hukum terkait pertimbangan hakim dalam Putusan No. 1306/K/Pdt.Sus-PHI/2017 yaitu menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar Pesangon kepada Para Penggugat sebesar Rp29.235.300,00 (dua puluh sembilan juta dua ratus tiga puluh lima ribu tiga ratus rupiah), sebagai pemenuhan hak-hak Penggugat yang dituntut oleh Penggugat kepada Tergugat.
5. **Saran**
6. Perjanjian kerja dibutuhkan dalam suatu hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha berjalan dengan selaras, maka disarankan kepada pengusaha untuk membuat perjanjian kerja agar terciptanya kepastian antara hak dan kewajiban masing-masing dari pekerja dan pengusaha.
7. Secara normatif telah diatur mengenai perlindungan hukum bagi pekerja, namun memang kenyataan di lapangan, masih banyak pekerja yang mendapat upah di bawah upan minimum ukan. Sehingga diharapkan kepada pengusaha untuk memberikan upah sesuai dengan yang telah ditentukan oleh pemerintah agar pekerja mendapatkan penghidupan yang layak dan sejahtera.
8. Mengingat sanksi yang dapat dikenai kepada pengusaha adalah berupa sanksi pidana maupun secara perdata, maka diharapkan kepada pengusaha untuk memberikan upah sesuai dengan yang telah ditentukan agar tidak ada tuntutan dari pekerja kelak dikemudian hari.

**DAFTAR PUSTAKA**

1. **Buku-Buku**

Ali, Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2020.

Arifin, Syamsul, et.al, *Pengantar Falsafah Hukum,* Bandung: Cipta Pustaka Media, 2014.

Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2004.

Fuady, Munir, *Pengantar Hukum Bisnis: Menata Bisnis Modern di Era Global*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2012.

Harianto, Aries, *Hukum Ketenagakerjaan: Makna Kesusilaan Dalam Perjanjian Kerja,*  LaksBang PRESSindo, Yogyakarta, 2016.

HR, Ridwan, *Hukum Aministrasi Negara,* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018.

Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Raja Grafindo, 2018.

Khakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2019.

Manulang, Sendjun H., *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1995.

Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum,* Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.

Mertokusumo, Sudikno, *Teori Hukum*, Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2014.

Raharjo, Satijipto, *Ilmu Hukum,* Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.

Ranupandojo, Heindjrachman, *Evaluasi Jabatan*, Yogyakarta: EPPE UGM, 2003.

Simanjuntak, Tagor, *Draft Surat Perjanjian Segala Urusan*, Yogyakarta: Aksara Sukses, 2014.

Simatupang, Richard Burton, *Aspek Hukum Dalam Bisnis,* Jakarta: Rineka Cipta, 2007.

Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 2018.

\_\_\_\_\_\_\_, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2020.

Soemitro, Ronny Hanitijo, *Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988.

Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan,* Jakarta: Djambatan, 1999.

Sugiono, *Metode Kuantitatif, Kuaitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017.

Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

**Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum

**Jurnal**

Arrista Trimaya*,* Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja, *Aspirasi Vol. 5 No. 1, Juni 2014.*

Fajar Alamsyah Akbar, Perlindungan Hukum terhadap Hak Cipta Menurut Pasal 12 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta Di Indonesia, *JOM Fakultas Hukum Volume III Nomor 2, Oktober 2016.*

Felisa Haryati, Pelanggaran Kode Etik Notaris Terkait Persaingan Tidak Sehat Sesama Rekan Notaris Dintinjau Dari peraturan Kode ETik Ikatan Notaris Indonesia(I.N.I),  *Mimbar Pendidikan Hukum Nasional Volume 3 Nomor 1 Desember 2018.*

Fifi Rosalina, Lalu Husni & Rina Khairani Pancaningrum, Aspek Hukum Pidana Terhadap Perusahaan Yang Membayar Upah Tenaga Kerja Di Bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota Berdasarkan Pasal 90 Juncto Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Education and development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan Vol.10 No.1 Edisi Januari 2022.*

Grace Vina, Perlindungan Pekerja/Buruh dalam Hal Pemberian Upah oleh Perusahaan yang Terkena Putusan Pailit, *Jurnal Hukum Bisnis dan Ekonomi, 2016.*

Irawan, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediator, *Jurnal IUS Vol. 1 Nomor 2 Agustus 2013*

M. Hadi Shubhan, Penggunaan Instrumen Sanksi Pidana Dalam Penegakan Hak Normatif Pekerja/Buruh, *Arena Hukum Volume 13, Nomor 1, April 2020 Halaman 1-23,* Universitas Airlangga, Surabaya.

Ni Made Trisna Dewi, Tanggung Jawab Hukum Penyidik Kepolisian Terhadap Barang Bukti Yang Kurang Lengkap, *Vyavahara Duta Volume XVI, No.1, Maret 2021.*

Penny Naluria Utami, Penetapan Upah Minimum dalam Meningkatkan Kesejahteraan Bagi Pekerja, *Sosio Informa Vol. 5, No. 02, Mei - Agustus, Tahun 2019.*

Robby Sugara, Pengupahan Terhadap Para Pekerja Oleh Perusahaan Angkutan Umum PT. Putra Kembar Iban di Kabupaten Kapuas Hulu, *Jurnal Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Atmajaya Yogyakarta.

Safira Khairani & Andari Yurikosari, Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atas Hak Upah Minimum yang Belum Sepenuhnya Dibayar (Studi terhadap Putusan Nomor 58/K/PDT.SUS-PHI/2015), *Jurnal Hukum Adigama* Universitas Tarumanegara.

Slamet Tri Wahyudi, Problematika Penerapan Pidana Mati, Jurnal Hukum dan Peradilan, *Volume 1, Nomor 2 Juli 2012.*

Suhartoyo, Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional, *Administrative Law & Governance Journal. Volume 2 Issue 2, June 2019.*

Umi Kalsum, Penegakan Hukum Terhadap Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit di Kab. Ketapang yang Melanggar Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Nestor Magister Hukum*, Fakultas Hukum Untan, Vol 1 No 1 Tahun 2016.

Yani Nur Fatimah, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja, *Pandecta Volume 10. Nomor 2. Desember 2015.*

Yuliana Yuli W, et.all, Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan tenaga Kerja Perseroan Terbatas (PT), *Jurnal Yuridis Vol. 5 No. 2, Desember 2018: 186-209.*

Veronika Nugraheni Sri Lestari, dkk, Sistem Pengupahan di Indonesia, *Economic: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam, Vol.8, No. 2 2017.*

**Website**

Bagus Zuntoro Putro, <https://smartlegal.id/ketenagakerjaan/2020/07/13/risiko-mempekerjakan-karyawan-tanpa-perjanjian-kerja-tertulis/>, diakses tanggal 6 Maret 2022, pukul 17.11 Wib.

Letezia Tobing, S.H., M.Kn, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/akibat-hukum-jika-perusahaan-tidak-membuatkan-perjanjian-kerja-lt50de53ad77f82>, diakses tanggal 4 Maret 2022, pukul 15.17 Wib.

No Name, <https://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, 13 April 2014, diakses tanggal 3 Maret 2022, pukul 21.05 WIB.

1. Mahasiswa Program Studi Magister Hukum Universitas Dhamawangsa Medan. [↑](#footnote-ref-1)
2. Komisi Pembimbing, Direktur Pascasarjana Universitas Dhamawangsa Medan. [↑](#footnote-ref-2)
3. Komisi Pembimbing, Ketua Program Studi Magister Hukum Universitas Dhamawangsa Medan. [↑](#footnote-ref-3)
4. Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan: Makna Kesusilaan Dalam Perjanjian Kerja,*  Yogyakarta: LaksBang PRESSindo, 2016, hal. 194. [↑](#footnote-ref-4)
5. Safira Khairani & Andari Yurikosari, Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atas Hak Upah Minimum yang Belum Sepenuhnya Dibayar (Studi terhadap Putusan Nomor 58/K/PDT.SUS-PHI/2015), *Jurnal Hukum Adigama* Universitas Tarumanegara. [↑](#footnote-ref-5)
6. Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2019, hal. 122. [↑](#footnote-ref-6)
7. Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Raja Grafindo, 2018, hal. 143. [↑](#footnote-ref-7)
8. Robby Sugara, Pengupahan Terhadap Para Pekerja Oleh Perusahaan Angkutan Umum PT. Putra Kembar Iban di Kabupaten Kapuas Hulu, *Jurnal Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Atmajaya Yogyakarta, hal. 2. [↑](#footnote-ref-8)
9. Grace Vina, Perlindungan Pekerja/Buruh dalam Hal Pemberian Upah oleh Perusahaan yang Terkena Putusan Pailit, *Jurnal Hukum Bisnis dan Ekonomi, 2016,* hal. 10. [↑](#footnote-ref-9)
10. Safira Khairani & Andari Yurikosari, *Op.Cit.* [↑](#footnote-ref-10)
11. Veronika Nugraheni Sri Lestari, dkk, Sistem Pengupahan di Indonesia, *Economic: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam, Vol.8, No. 2 2017*, hal. 146. [↑](#footnote-ref-11)
12. Sudikno Mertokusumo, *Teori Hukum,* Yogyakarta, Cahaya Atma Pustaka, 2014, hal.4. [↑](#footnote-ref-12)
13. Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 2018, hal.6. [↑](#footnote-ref-13)
14. Sugiono, *Metode Kuantitatif, Kuaitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017, hal.57. [↑](#footnote-ref-14)
15. Sudikno Mertokusumo, *Op.Cit*, hal. 5. [↑](#footnote-ref-15)
16. Ridwan, HR, *Hukum Aministrasi Negara,* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018, hal. 280. [↑](#footnote-ref-16)
17. *Ibid*, hal. 282. [↑](#footnote-ref-17)
18. Fajar Alamsyah Akbar, Perlindungan Hukum terhadap Hak Cipta Menurut Pasal 12 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta Di Indonesia, *JOM Fakultas Hukum Volume III Nomor 2, Oktober 2016,* Hal.4. [↑](#footnote-ref-18)
19. Syamsul Arifin, et.al, *Pengantar Falsafah Hukum,* Bandung: Cipta Pustaka Media, 2014, hal. 64. [↑](#footnote-ref-19)
20. Slamet Tri Wahyudi, Problematika Penerapan Pidana Mati, Jurnal Hukum dan Peradilan, *Volume 1, Nomor 2 Juli 2012*, hal. 215. [↑](#footnote-ref-20)
21. Ni Made Trisna Dewi, Tanggung Jawab Hukum Penyidik Kepolisian Terhadap Barang Bukti Yang Kurang Lengkap, *Vyavahara Duta Volume XVI, No.1, Maret 2021* hal. 19. [↑](#footnote-ref-21)
22. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-22)
23. Satijipto Raharjo, *Ilmu Hukum,* Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000, hal. 53. [↑](#footnote-ref-23)
24. Ridwan, HR, *Hukum Aministrasi Negara,* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018, hal. 306. [↑](#footnote-ref-24)
25. Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2020, hal. 8. [↑](#footnote-ref-25)
26. Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum,* Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010, hal.72. [↑](#footnote-ref-26)
27. Sugiono, *Op.Cit*, hal.2. [↑](#footnote-ref-27)
28. Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988, hal. 11. [↑](#footnote-ref-28)
29. *Ibid*, hal.12. [↑](#footnote-ref-29)
30. *Ibid*. [↑](#footnote-ref-30)
31. Sugiono, *Op.Cit*, hal.224. [↑](#footnote-ref-31)
32. Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2020, hal. 107. [↑](#footnote-ref-32)
33. *Ibid*. [↑](#footnote-ref-33)
34. Sugiono, *Op.C*, hal. 243-245. [↑](#footnote-ref-34)
35. Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan,* Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2018, hal. 27. [↑](#footnote-ref-35)
36. *Ibid*, hal. 28. [↑](#footnote-ref-36)
37. Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi,* Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal 1. [↑](#footnote-ref-37)
38. *No Name,* *Pengertian Buruh*, Dalam Kbbi.web.id/buruh, Diakses tanggal 1 September 2021, pukul 19.10 Wib. [↑](#footnote-ref-38)
39. *Ibid*. [↑](#footnote-ref-39)
40. Lalu Husni, *Op.Cit,* hal. 31. [↑](#footnote-ref-40)
41. Tagor Simanjuntak, *Draft Surat Perjanjian Segala Urusan*, Yogyakarta: Aksara Sukses, 2014, hal. 1 [↑](#footnote-ref-41)
42. Yuliana Yuli W, et.all, Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan tenaga Kerja Perseroan Terbatas (PT), *Jurnal Yuridis Vol. 5 No. 2, Desember 2018: 186-209*, hal. 189. [↑](#footnote-ref-42)
43. *Ibid*, hal. 190. [↑](#footnote-ref-43)
44. Richard Burton Simatupang, *Aspek Hukum dalam Bisnis,* Jakarta: Rineka Cipta, 2007, hal. 28. [↑](#footnote-ref-44)
45. Soesilo dan Pramudji R, *KUHPerdata,* Jakarta: Grafindo Perasada, 2006, hal. 246. [↑](#footnote-ref-45)
46. Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. [↑](#footnote-ref-46)
47. Lalu Husni, *Op.Cit,* hal. 51. [↑](#footnote-ref-47)
48. *Ibid*., hal. 46-47. [↑](#footnote-ref-48)
49. Soesilo dan Pramudji R, *Op.Cit*, hal. 363. [↑](#footnote-ref-49)
50. F.X. Djulmiaji, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008, hal. 67 [↑](#footnote-ref-50)
51. Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2009, hal.42 [↑](#footnote-ref-51)
52. Yang dimaksud jenis pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak bergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Jika pekerjaan it terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi tetapi bergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kekrja waktu tertentu (penjelasan Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003), dalam Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, *Op. Cit*., hal. 58. [↑](#footnote-ref-52)
53. Yang dapat mensyaratkan masa percobaan tiga bulan hanya perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau popoler disebut perjanjian kerja tetap, *Ibid*, hal. 59. [↑](#footnote-ref-53)
54. *Ibid*, hal. 62. [↑](#footnote-ref-54)
55. Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: DSS Publishing, 2006, hal. 22 [↑](#footnote-ref-55)
56. Letezia Tobing, S.H., M.Kn, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/akibat-hukum-jika-perusahaan-tidak-membuatkan-perjanjian-kerja-lt50de53ad77f82>, diakses tanggal 4 Maret 2022, pukul 15.17 Wib. [↑](#footnote-ref-56)
57. Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1995, hal. 69. [↑](#footnote-ref-57)
58. Yuliana Yuli W, et.all, *Op.Cit*, hal. 193. [↑](#footnote-ref-58)
59. Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan [↑](#footnote-ref-59)
60. Putusan No. 1306/K/Pdt.Sus-PHI/2017, tanggal 27 Nopember 2017, hal. 24. [↑](#footnote-ref-60)
61. Bagus Zuntoro Putro, <https://smartlegal.id/ketenagakerjaan/2020/07/13/risiko-mempekerjakan-karyawan-tanpa-perjanjian-kerja-tertulis/>, diakses tanggal 6 Maret 2022, pukul 17.11 Wib. [↑](#footnote-ref-61)
62. Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Kenenagakerjaan [↑](#footnote-ref-62)
63. No Name, <https://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, 13 April 2014, diakses tanggal 3 Maret 2022, pukul 21.05 WIB. [↑](#footnote-ref-63)
64. *Ibid*. [↑](#footnote-ref-64)
65. Suhartoyo, Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional, *Administrative Law & Governance Journal. Volume 2 Issue 2, June 2019*, hal. 328. [↑](#footnote-ref-65)
66. Darwin Prinst, *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia,* Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal. 213. [↑](#footnote-ref-66)
67. Pasal 79 ayat (2) huruf c Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan [↑](#footnote-ref-67)
68. Pasal 79 ayat (2) huruf d Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan [↑](#footnote-ref-68)
69. Pasal 81 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan [↑](#footnote-ref-69)
70. Pasal 82 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan [↑](#footnote-ref-70)
71. Pasal 86 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan [↑](#footnote-ref-71)
72. *Ibid*. [↑](#footnote-ref-72)
73. *Ibid*, hal. 328-329. [↑](#footnote-ref-73)
74. *Ibid*, hal. 329. [↑](#footnote-ref-74)
75. Penny Naluria Utami, Penetapan Upah Minimum dalam Meningkatkan Kesejahteraan Bagi Pekerja, *Sosio Informa Vol. 5, No. 02, Mei - Agustus, Tahun 2019*, hal. 164. [↑](#footnote-ref-75)
76. Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005, hal.351. [↑](#footnote-ref-76)
77. Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja,* Sinar Grafika, Jakarta, 2019, hal.2. [↑](#footnote-ref-77)
78. Parlindungan Marpaung, et.al, *Penerapan Upah Minimum Propinsi (UMP) Dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Terhadap Perusahaan-Perusahaan Swasta,* Jurnal Governance Opinion, Volume 4 Nomor 1, Tahun 2019 (Oktober) ; 164 -176, Universitas Darma Agung, Medan*,* hal. 169. [↑](#footnote-ref-78)
79. Parlindungan Marpaung, et.al, *Op.Cit,* hal. 169. [↑](#footnote-ref-79)
80. Arrista Trimaya*,* Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Nasional Untuk Meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja, *Aspirasi Vol. 5 No. 1, Juni 2014,* hal. 14. [↑](#footnote-ref-80)
81. *Ibid*, hal. 15. [↑](#footnote-ref-81)
82. Parlindungan Marpaung, et.al, *Op.Cit,* hal. 169. [↑](#footnote-ref-82)
83. *Ibid*. [↑](#footnote-ref-83)
84. Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan,* Jakarta: Djambatan, 1999, hal.126. [↑](#footnote-ref-84)
85. Heindjrachman Ranupandojo, *Evaluasi Jabatan*, Yogyakarta: EPPE UGM, 2003, hal. 24. [↑](#footnote-ref-85)
86. Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* Citra Aditya Bakti, Bandung, 2019, hal. 125. [↑](#footnote-ref-86)
87. Parlindungan Marpaung, et.al, *Op.Cit*, hal. 172. [↑](#footnote-ref-87)
88. Pasal 43 PP No.78 Tahun 2015 tentang pengupahan [↑](#footnote-ref-88)
89. Pasal 44 PP No.78 Tahun 2015 tentang pengupahan [↑](#footnote-ref-89)
90. Abdul Khakim, *Op.Cit,* hal. 125. [↑](#footnote-ref-90)
91. *Ibid*. [↑](#footnote-ref-91)
92. Parlindungan Marpaung, et.al, *Op.Cit,* hal. 170 [↑](#footnote-ref-92)
93. Devanto Shasta Pratomo dan Putu Mahardika Adi Saputra, *Kebijakan Upah minimum untuk perekonomian yang berkeadilan : Tinjauan UUD 1945*, Vol 5 No.2, Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, 2011, hal. 272 [↑](#footnote-ref-93)
94. Parlindungan Marpaung, et.al, *Op.Cit*, hal. 170. [↑](#footnote-ref-94)
95. Penny Naluria Utami, *Op.Cit,* hal. 170. [↑](#footnote-ref-95)
96. Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hal. 102 [↑](#footnote-ref-96)
97. Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis: Menata Bisnis Modern di Era Global*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2012, hal. 196 [↑](#footnote-ref-97)
98. Felisa Haryati, Pelanggaran Kode Etik Notaris Terkait Persaingan Tidak Sehat Sesama Rekan Notaris Dintinjau Dari peraturan Kode ETik Ikatan Notaris Indonesia(I.N.I),  *Mimbar Pendidikan Hukum Nasional Volume 3 Nomor 1 Desember 2018,* hal. 83. [↑](#footnote-ref-98)
99. Umi Kalsum, Penegakan Hukum Terhadap Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit di Kab. Ketapang yang Melanggar Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Nestor Magister Hukum*, Fakultas Hukum Untan, Vol 1 No 1 Tahun 2016. [↑](#footnote-ref-99)
100. M. Hadi Shubhan, Penggunaan Instrumen Sanksi Pidana Dalam Penegakan Hak Normatif Pekerja/Buruh, *Arena Hukum Volume 13, Nomor 1, April 2020 Halaman 1-23,* Universitas Airlangga, Surabaya, hal. 10. [↑](#footnote-ref-100)
101. Fifi Rosalina, Lalu Husni & Rina Khairani Pancaningrum, Aspek Hukum Pidana Terhadap Perusahaan Yang Membayar Upah Tenaga Kerja Di Bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota Berdasarkan Pasal 90 Juncto Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Education and development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan Vol.10 No.1 Edisi Januari 2022*, hal. 542. [↑](#footnote-ref-101)
102. Kaukabuddin, Pengenaan Sanksi Terhadap Perusahaan Tidak Membayar Upah Pekerja Di Masa Pandemi Covid 19 Dintinjau Undang-Undang Cipta Kerja, *Jurnal Hukum*, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, tersedia di http://repository.untag-sby.ac.id/10402/6/JURNAL.pdf, diakses tanggal 10 April 2022, hal.9. [↑](#footnote-ref-102)
103. Asri Wijayanti, *Op.Cit*, hal. 185. [↑](#footnote-ref-103)
104. *Ibid*. [↑](#footnote-ref-104)
105. *Ibid*, hal. 186. [↑](#footnote-ref-105)
106. Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2004, hal. 107. [↑](#footnote-ref-106)
107. Irawan, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediator, *Jurnal IUS Vol. 1 Nomor 2 Agustus 2013,* hal.273. [↑](#footnote-ref-107)
108. *Ibid*. [↑](#footnote-ref-108)
109. Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hal. 112. [↑](#footnote-ref-109)
110. Asri Wijayanti, *Op. Cit*, hal. 191. [↑](#footnote-ref-110)
111. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-111)
112. Adrian Sutedi, *Op. Cit*, hal. 128. [↑](#footnote-ref-112)
113. Yani Nur Fatimah, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja, *Pandecta Volume 10. Nomor 2. Desember 2015*, hal. 218. [↑](#footnote-ref-113)
114. Lalu Husni, *Op.Cit*, hal.132. [↑](#footnote-ref-114)
115. Yani Nur Fatimah, *Op.Cit*, hal.219. [↑](#footnote-ref-115)
116. *Ibid*. [↑](#footnote-ref-116)