

**ANALISIS YURIDIS TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN BURUH DI
INDONESIA DARI PERSPEKTIF UNDANG – UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
DAN UNDANG - UNDANG CIPTA KERJA**

SKRIPSI



Oleh:

YUDHA ARIA YOVANA

NIM : 1711121043

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BHAYANGKARA
SURABAYA**

2021

**ANALISIS YURIDIS TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN BURUH DI
INDONESIA DARI PERSPEKTIF UNDANG – UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
DAN UNDANG - UNDANG CIPTA KERJA**

Oleh

YUDHA ARIA YOVANA

NIM : 1711121043

Pembimbing

Prof Dr. Prasetijo Rijadi,SH.,M.Hum

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BHAYANGKARA
SURABAYA**

2021

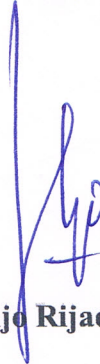
**ANALISIS YURIDIS TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN BURUH DI
INDONESIA DARI PERSPEKTIF UNDANG – UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
DAN UNDANG - UNDANG CIPTA KERJA**

Oleh

YUDHA ARIA YOVANA

NIM : 1711121043

Pembimbing



Prof Dr. Prasetijo Rijadi,SH.,M.Hum

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BHAYANGKARA
SURABAYA**

2021

Skripsi ini di pertahankan didepan Tim Dosen Penguji Skripsi

Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Surabaya


Tanggal 06 April 2021

Dan telah diterima / dinyatakan Lulus memenuhi syarat untuk memperoleh

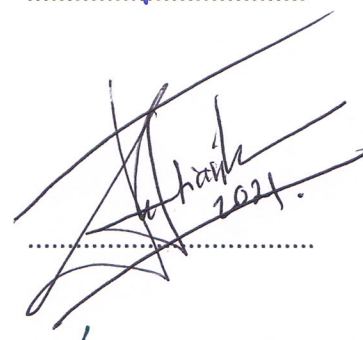
Gelar Sarjana Hukum

Tim Penguji

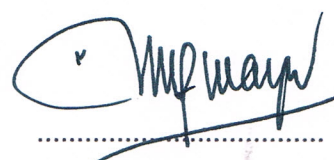
1. Prof. Dr. Prasetijo Rijadi, SH.,M.Hum



2. Herma Setiasih, SH., M.Hum



3. Ina Rosmaya, SH., M.Hum



Mengesahkan :

Dekan

Dr. Karim, S.H., M.Hum

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yudha Aria Yovana
Tempat/Tanggal Lahir : Sidoarjo, 23 Juli 1981
NIM : 1711121043
Arah Minat : ~~PIDANA~~ /PERDATA/TATA NEGARA
Alamat : Desa Nambangan Rt/Rw : 26/07
Kec. Mojosari – Kab . Mojokerto

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya dengan judul :

ANALISIS YURIDIS TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN BURUH DI INDONESIA DARI PERSPERTIF UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG – UNDANG CIPTA KERJA dalam rangka memenuhi syarat untuk menempuh/memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Surabaya adalah benar-benar hasil karya cipta saya sendiri, yang saya buat dengan kebutuhan yang berlaku, bukan dari hasil jiplakan (plagiat).

Apabila dikemudian hari ternyata Skripsi ini hasil jiplakan (plagiat), maka saya bersedia dituntut di depan pengadilan dan dicabut gelar kesarjanaan (Sarjana Hukum) yang saya peroleh.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya serta dengan penuh rasa tanggung jawab atas segala akibat hukumnya.

Surabaya, 06 April 2021



Yudha Aria Yovana

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan karya ilmiah (skripsi) dengan judul “ANALISIS YURIDIS TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN BURUH DI INDONESIA DARI PERSPERTIF UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG – UNDANG CIPTA KERJA” sesuai dengan rencana tanpa mengalami suatu rintangan yang berarti. Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat tercapai tanpa bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak yang terkait. Oleh karena itu melalui kesempatan yang sangat berharga ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghormatan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Drs. Edi Prawoto, SH, M.Hum., Selaku Rektor Universitas Bhayangkara Surabaya.
2. Dr. Karim, S.H., M.Hum, Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Surabaya.
3. Prof. Dr. Prasetijo Rijadi, SH.,M.Hum, Selaku Dosen Pembimbing, yang telah memberi petunjuk, bimbingan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
4. Segenap Dosen dan staff administrasi yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi saya.
5. Semua pihak yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materiil selama studi saya hingga selesai skripsi ini.
6. Kedua orang tua saya dan segenap keluarga saya yang sudah turut membantu baik moril maupun materiil selama studi saya hingga selesai skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, baik dalam teknik penulisan maupun dalam bentuk isi. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih dan mudah-mudahan karya ilmiah (skripsi) ini bermanfaat untuk meningkatkan mutu pendidikan di masa sekarang maupun masa yang akan datang.

Surabaya, 06 April 2021

Penulis

Yudha Aria Yovana

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I	
PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
1. Tujuan Umum	6
2. Tujuan Khusus.....	6
D. Manfaat Penelitian	7
1. Manfaat Praktis	7
2. Manfaat Teoritis	7
E. Kajian Pustaka	7
F. Metode Penelitian	14
1. Jenis Penelitian.....	14
2. Pendekatan Masalah.....	15
3. Sumber Hukum	15
4. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum	16
5. Analisis Pengelolaan Bahan Hukum	17
G., Sistematika Penulisan	18
BAB II	

PERBANDINGAN PENGUPAHAN ANTARA UNDANG – UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA	19
A. Pengertian Upah.....	19
B. Penetapan Upah	20
C. Keadilan dan Kelayakan dalam Pengupahan.....	23
D. Pengertian Tenaga Kerja.....	24
E. Hak-Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja	26
1. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja.....	26
2. Kewajiban Tenaga Kerja.....	27
3. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja.....	28
F. Hubungan Kerja	29
G. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja.....	31
H. Macam-macam Perlindungan Tenaga Kerja.....	33
I. Sistem Hukum Pengupahan Undang – Undang Cipta Kerja	35
J. Kebijakan Pemerintah Mengenai Hukum Pengupahan undang - undang cipta kerja yang Baik Korelasinya dengan Kompetensi Pekerja/Buruh dan Kapasitas Produksi Perusahaan	38

BAB III

PENYELESAIAN HUKUM BAGI BURUH YANG DIBAYAR TIDAK SESUAI DENGAN ATURAN UNDANG-UNDANG NO.3 TAHUN 2003 TENTANG KETEGAKERJAAN	43
A. Upaya Hukum Bagi Pekerja Terhadap Perselisihan Hak Terkait Upah Pekerja di Bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).	43
B. Mengadukan kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan	44
C. Menyelesaikan masalah di Pengadilan Hubungan Industrial	46

1) Perundingan Bilateral.....	47
2) Mediasi.....	48
3) Rekonsiliasi.....	49
4) Arbitrase.....	50

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan	55
B. Saran.....	56

DAFTAR PUSTAKA

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Diera Milenial pada saat ini, penerapan teknologi dan banyaknya pengusaha mengakibatkan jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja akan bertambah dan permasalahan akan semakin kompleks. Faktor tenaga kerja, termasuk Buruh maupun Pekerja dalam sector UMKM mempunyai peranan yang penting dalam rangka pembangunan nasional tidak hanya dari segi pembangunan ekonomi namun juga dalam hal mengurangi pengangguran dan kemiskinan.

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil makmur, yang merata baik materiil maupun spritual berdasarkan Pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan tersebut termasuk didalamnya adalah pembangunan di bidang ketenagakerjaan. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Masalah tenaga kerja di Indonesia lebih khusus diatur oleh Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 pembangunan ketengakerjaan bertujuan:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;

2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Oleh karena itu, ketenagakerjaan merupakan hal yang penting dan perlu diperhatikan di Indonesia, khususnya adalah masalah upah pekerja / buruh¹.

Pengertian upah sebagai acuan juga sudah diatur oleh Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 30 yang berbunyi:

“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”.

Negara juga telah mengatur tentang masalah pengupahan dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 yaitu:

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),

¹ **Abdul Khakim**, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hlm.34-36

Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi bagi pekerja / buruh.

3. 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 pekerjaan;
 - 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.

Perlu adanya pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, dan peningkatan perlindungan hak buruh dan para pekerja. Secara yuridis-normatif jaminan perlindungan hak-hak pekerja/buruh telah diatur dalam peraturan perundang-undangan baik di tingkat konstitusi, undang-undang maupun peraturan pelaksanaan. Sementara itu, pembangunan yang telah dan sedang dilaksanakan ini sesungguhnya bermaksud menciptakan keadaan masyarakat adil dan makmur dengan beraskan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Dengan demikian pada hakikatnya tujuan pembangunan adalah untuk mewujudkan manusia sejahtera lahir dan batin.

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha menunjukkan suatu hubungan antara atasan dan bawahan. Dari segi sosial ekonomi buruh hanya mengandalkan tenaga kerjanya saja, sehingga tidak bebas dan terikat baik jasmani maupun rohani. Upah merupakan hal yang paling utama dalam ketenagakerjaan karena

tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika nilai upah yang ditawarkan oleh suatu perusahaan tersebut dinilai tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja, maka pekerja tersebut akan menolak pekerjaan yang ditawarkan. Salah satu alasan yang biasa dipakai dan membuat citra buruh pekerja/buruk, adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah.

Perburuhan nasional selalu saja mempermasalahkan aspek kelayakan upah minimum yang tidak pernah terjadi kesepakatan antara pihak pekerja/buruh dan pengusaha. Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja para buruh / pekerja menjadi lebih baik dan untuk meningkatkan efisiensi, maka kita harus sadar akan berbagai kesulitan yang muncul dari sistem pengupahan insentif².

Persoalan upah ini sangat menarik dan penting untuk dikaji karena berbagai pihak mempunyai kepentingan yang berbeda. Bagi pengusaha, upah merupakan salah satu unsur pokok dalam perhitungan biaya produksi yang menentukan besarnya harga pokok serta besarnya keuntungan pengusaha. Upah yang diterima oleh pekerja atau buruh sangat penting untuk kelangsungan hidup mereka dalam memenuhi kehidupan sehari-hari, karena dengan hasil materi yang didapat maka seseorang dapat mewujudkan keinginannya.

Dijelaskan bahwa upah adalah suatu imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada buruh berdasarkan waktu atau jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan diberikan. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas. Struktur upah ditentukan oleh jenjang posisi / jabatan yang diasumsikan bahwa tugas-tugas dan tanggung jawab setiap unit kerja yang berbeda.

² **Ikhwan Fahrojih**, 2016, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Setara Press, Malang, hlm. 29.

Jika diamati gangguan atau keresahan di dalam hubungan perkerja atau buruh akhir-akhir ini tampaknya selalu terjadi karena hubungan yang tidak serasi, terutama menyangkut masalah upah. Masalah upah merupakan masalah esensial dalam hubungan perburuhan karena tujuan utama dari hubungan perburuhan itu adalah untuk mendapatkan upah.

Di saat pemerintah sudah menetapkan UMR, masih ada saja perusahaan yang tidak taat pada UMR. Sedangkan upah minimum ini masih jauh untuk dari kata layak dan jauh untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja, sehingga belum berhasil menciptakan hubungan industrial yang diharapkan. Berikut ini beberapa peraturan yang mengatur tentang perlindungan hukum dan pengupahan pada tenaga kerja :

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
4. Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Ketenagakerjaan

Saat ini serig kali tenaga kerja pada UMKM dikesampingkan dalam pembuatan kebijakan, termasuk dalam kebijakan mengenai upah dan sejenisnya, karena para tenaga kerja UMKM masih dianggap sebagai komunitas lemah pendidikan dan lemah dalam segala bidang. Selain itu, kaum tenaga kerja yang bekerja pada sektor UMKM hanya manusia yang bisa dimanfaatkan tenaganya dalam benak pengusaha.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut penulis tertarik melakukan penelitian hukum dalam bentuk skripsi, dengan judul **“Analisis Yuridis Terhadap Sistem Pengupahan Buruh di Indonesia ditinjau dari Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Perbandingan Pengupahan antara Undang – Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja ?
2. Bagaimana Penyelesaian Hukum bagi buruh yang dibayar tidak sesuai dengan aturan Undang-Undang No.3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Adapun tujuan umum dalam penelitian dan penulisan skripsi ini yang dimaksudkan oleh penulis. Sesuai dengan permasalahan-permasalahan yang telah dirumuskan seperti tersebut di atas, maka apa yang dituangkan di sini diarahkan untuk mencapai 3 (tiga) tujuan penelitian, sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Perbandingan Pengupahan antara Undang – Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis dasar hukum sistem pengupahan buruh yang ada di Indonesia.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis penyelesaian hukum terhadap Buruh yang dibayar dibawah UMK di Tinjau dari Peraturan Perundang-Undangan.

2. Tujuan Khusus

Selain tujuan umum seperti yang telah dijelaskan di atas, adapun tujuan khusus dari penelitian ini, yaitu sebagai persyaratan akademik. Penelitian ini ditujukan untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat

untuk mencapai gelar Sarjana Hukum dari Universitas Bhayangkara Surabaya³.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian tidak hanya diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, akan tetapi hasil penelitian diharapkan pula dapat memberikan manfaat secara praktis. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi masyarakat secara umum, bagi Buruh yang dibayar tidak sesuai aturan Perundang-undangan

Pemahaman lebih lanjut yang diperoleh masyarakat dari hasil penelitian ini, diharapkan pula dapat bermanfaat untuk menyelesaikan permasalahan pada tenaga kerja yang dibayar dibawah UMR,maupun langkah hukum yang dapat diupayakan untuk mendapatkan keadilan.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bentuk sumbang saran untuk penelitian lanjutan, baik sebagai bahan awal maupun sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian yang lebih luas mengenai konsep dalam pengupahan tenaga kerja dibawah UMR.

E. Kajian Pustaka

Dalam Penelitian yang akan saya lakukan ini tipe penelitiannya adalah penelitian hukum normative, artinya hukum dimaknai sebagai kaidah, sebagai norma

³ **Peter Mahmud Marzuki**, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media , Jakarta, 2015, hlm 60.

yang berisi perintah dan larangan. Oleh karena itu dalam kajian pustaka ini teori- teori yang digunakan adalah teori positivism hukum atau dikenal dengan aliran hukum positif/mazhab hukum positif.⁴

Mazhab hukum positif atau dikenal dengan “positivism hukum” yang dengan tegas memisahkan antara hukum dengan mora, atau hukum yang berlaku dengan hukum yang seharusnya berlaku, antara *das sollen* dengan *das sein*. Menurut aliran hukum ini adalah perintah penguasa, dan oleh paham “legisme” hukum adalah undang-undang.

Tokoh dari paham hukum positif yang pertama adalah **John Austin** (1790-1859) yang dikenal dengan pencetus teori “hukum positif yang analitis” (Analytical Jurisprudence). Menurutnya ontology hukum adalah perintah penguasa, artinya perintah itulah merupakan hakikat hukum. Ia menyatakan bahwa hukum merupakan system yang logis, tertutup, dan tetap.⁵

Ia menyatakan dengan tegas bahwa pihak superior itulah yang menentukan apa yang dilarang dan apa diperbolehkan. Austin memberlakukan hukum dengan menakut-nakuti, dan mengarahkan tingkah laku orang lain ke arah yang diinginkannya.

Tokoh yang kedua dari aliran hukum positif adalah **Hans Kelsen**, Menurutnya hukum harus dimurnikan, disterilkan dari unsur-unsur non hukum, misalnya: etis, sosiologis, politis, historis, dan sebagainya. Konsep ini dikenal dengan teori hukum murni (*Reine Rechtlehre*) dengan kata lain hukum adalah “*das Sollen*” dan bukan *Das Sein*”. Jadi menurutnya hukum adalah suatu keharusan tentang pedoman perilaku manusia.

⁴ Prasetijo Rijadi, Sri Priyati, Dasar-dasar Filsafat Hukum. AlMaktabah, cet. ke-2, h. 62, 2019, Surabaya

⁵ Ibid, h. 63

Dari uraian tersebut di atas dapat ditarik suatu garis, bahwa pendekatan mazhab hukum positif didasarkan pada pemikiran **John Austin** seperti dalam tulisannya yaitu "*Province of Jurisprudence*". Menurut **John Austin** hukum merupakan perintah penguasa yang berdaulat-*law as the command of the sovereign*, sehingga hukum menjadi suatu sistem yang logis, tetap dan tertutup serta mengesampingkan keadilan dan mengedepankan kepastian hukum. Oleh karena itu ajarannya dikenal dengan nama "*Analytical Jurisprudence*" hukum positif yang analitis.⁶

Ajaran dan konsepsi serta pemikiran **John Austin** tersebut mendapatkan dukungan yang sangat kuat dan dengan tegas dinyatakan oleh **Hasn Kelsen** yang menyatakan: bahwa satu-satunya hukum adalah hukum positif dan hukum itu perlu diselidiki justru sebagai hukum yang lepas dari unsur-unsur nonhukum seperti segi-etis, psikologis, sosiologis, politis, historis, dan lain-lain. Dan hukum tidak disandarkan pada nilai-nilai baik dan buruk, karena hal sebagai bincangan nonhukum. Hukum didasarkan pada kekuasaan dari penguasa, sehingga berlakunya hukum itu ditumpukan atas hukum sendiri yang secara hierarkis berpuncak pada *grundnom* sebagai syarat transcendental-logis.⁷

Substansi dari mazhab hukum positif dapat dikatakan baik, oleh karena mazhab ini memberi kejelasan akan perlunya kepastian hukum, akan tetapi dapat pula dikatakan sebaliknya, karena kepastian hukum itu mengesampingkan keadilan serta sepenuhnya bersifat tertutup. Sistem yang tertutup akan menyulitkan hukum dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan sosial sebagai suatu keharusan dan hukum

⁶ Prasetijo Rijadi, Sri Priyati, membangun ilmu hukum mazhab pancasila. AlMaktabah, cet. ke-3, h. 62, 2019, Surabaya

⁷ Ibid, h. 32

tanpa keadilan tidak akan memiliki validitas empiris. Akibatnya hukum yang tidak berbasis sosial menjadi sangat tidak solid.

Adapun yang menjadi konsepsi dalam penelitian ini, diuraikan sebagai berikut:

a. Perlindungan hukum

Menurut KBBI online perlindungan adalah perlindungan (1) tempat berlindung, (2) hal (perbuatan dsb) melindungi. Dalam Skripsi ini terminologi perlindungan hukum disini mengenai bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja pada Pengusaha Perusahaan, Perlindungan hukum tersebut dapat berupa:

1. Upah

Peraturan pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk tenaga kerja itu sendiri maupun keluarganya.

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian 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.

Dari pengertian diatas bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlalu rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Inilah yang disebut upah minimum atau dalam era otonomi daerah disebut dengan istilah upah minimum provinsi⁸.

2. Keselamatan Kesehatan Kerja

Pasal 86 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

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

Ditinjau dari segi keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan disetiap tempat kerja.

3. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pengertian dari jaminan sosial tenaga kerja dalam Pasal 1 butir 1 UndangUndang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat

⁸ **Lalu Husni**, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Edisi Revisi , PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007hlm. 150.

peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Jaminan sosial tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (jamsostek) yang dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya, diharapkan ketenagakerjaan bagi pekerja akan terwujud, sehingga produktivitas akan semakin meningkat.

b. Tenaga Kerja

Di dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat “. Sedangkan pengertian pekerja/buruh menurut Pasal 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “ setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Berbeda dengan buruh, buruh adalah orang yang bekerja pada majikan atau perusahaan apapun jenisnya pekerjaan yang dilakukan. Orang itu disebut buruh apabila dia telah melakukan hubungan kerja dengan majikan. Kalau tidak melakukan hubungan kerja maka dia hanya tenaga kerja, belum termasuk buruh⁹.

⁹ **Zainal Asikin et al**, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997, hlm. 43.

c. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama adalah Perjanjian/kesepakatan yang diadakan antara serikat pekerja atau serikat-serikat pekerja yang telah terdaftar pada departemen tenaga kerja dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.

Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberi pengertian Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Sebagai realisasi dari pemahaman diatas tentang Perjanjian Kerja Bersama tersebut, maka suatu Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat oleh serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sekaligus juga dengan pengusaha atau beberapa pengusaha dilaksanakan dengan jalan musyawarah dulu untuk kesepakatan. Kemudian disarankan untuk wajib dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan harus menggunakan bahasa Indonesia. Untuk Perjanjian Kerja Bersama yang telah ada dan berbahasa asing atau juga dalam awal perundingan sampai timbul Perjanjian kerja Bersama dengan menggunakan bahasa asing. maka perjanjian yang menggunakan bahasa asing tersebut wajib diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah guna dapat terpenuhi sesuai Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat dengan bahasa Indonesia dan menggunakan huruf latin dan dapat didaftarkan pada kantor/instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Perjanjian Kerja Bersama merupakan peraturan induk atau peraturan dasar bagi perjanjian kerja, baik terhadap perjanjian kerja yang sudah diselenggarakan maupun yang akan diselenggarakan. Pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Kerja Bersama adalah pihak pengusaha dan serikat pekerja yang mewakili. Perjanjian kerja yang dibuat serikat pekerja dengan pengusaha setidaknya-tidaknya memuat: (1) Hak dan kewajiban pengusaha, (2) Hak dan kewajiban serikat pekerja serta pekerja/buruh, (3) Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya tanggal Perjanjian Kerja Bersama, (4) Tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama¹⁰.

Pihak-pihak yang dapat mengadakan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana ditetapkan dalam pasal 12 ayat 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.48/MEN/IV/2004 adalah:

- a. Dari pihak Pengusaha yaitu :
 - 1) Pengusaha atau
 - 2) Perkumpulan atau Perkumpulan-perkumpulan Pengusaha yang berbadan hukum
- b. Dari pihak pekerja yaitu :
 - 1) Serikat Pekerja atau
 - 2) Serikat-serikat Pekerja, yang sudah terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja.

F. Metode Penelitian

1. Tipe/Jenis Penelitian

Dalam Penelitian hukum normatif dimaksudkan untuk menelaah ketentuan-ketentuan hukum positif, dan perangkat hukum positif yang diteliti secara normatif dan digunakan sebagai sumber hukum.

¹⁰ Pasal 116 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

2. Metode Pendekatan Masalah

Untuk diketahui bahwa dalam kepustakaan ilmu hukum pendekatan masalah ditentukan dan dibatasi oleh tradisi keilmuan yang dikembangkan.¹¹ Penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara meneliti berbagai bahan pustaka hukum (lazim disebut sekunder). Pendekatan dalam penelitian hukum normatif (dogmatic) diantaranya adalah: pendekatan, peraturan perundang – undangan (*statute approach* atau *legislation-regulation approach*), konseptual (*conseptual approach*), sejarah (*historical approach*), dan perbandingan (*comparative approach*).¹² Melalui pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual dilakukan pengkajian terhadap keseluruhan ketentuan hukum yang berlaku untuk direfleksikan dan diargumentasi secara teoritik berdasarkan konsep-konsep dasar hukum. Dengan pendekatan perbandingan hukum dimaksudkan untuk mendapatkan sumber perbandingan yang akan menunjang dan mendukung materi pembahasan.

Melengkapi pendekatan tersebut diatas dapat pula dimanfaatkan kajian bidang ilmu non hukum. Bukankah sebagai kegiatan ilmiah yang berupaya menjelaskan kenyataan hukum (*legal realities*). Disiplin ilmu-ilmu non yuridis yang tampaknya relevan untuk arti bahwa penggunaan perspektif disiplin ilmu-ilmu non hukum hanyalah sebagai sarana pendukung mengembangkan analisis.¹³

3. Sumber Bahan Hukum,

Bahan hukum yang dipergunakan dalam penelitian hukum normatif adalah bahan – bahan hukum (*legal materials*) dikategorikan sebagai bahan hukum primer

¹¹ **JJ.Bruggink**, Refeksi ilmu hokum, dialihbahasakan, arief Sidharta, Dalam Prasetijo Rijadi & Sri Priyati memahami metode penelitian hukum dalam konteks penulisan skripsi/tesis, Al Maktaban, Surabaya, 2017, h.41.

¹² **D.H.M. Meuwissen**, Ilmu Hukum, Pro Justitia, dalam Prasetijo Rijadi & Sri Priyati, Ibid, H. 41

¹³ **Jan Gijssels & Mark Van Hoecke**, Dalam Prasetijo Rijadi & Sri Priyati, Ibid, H.42

dan bahan hukum sekunder. Menurut R.G. Logan dalam tulisannya *Legal Literature and Law Libraries* termasuk bahan hukum primer (*Primary materials*) adalah : act of parliament, subordinate legislation, dan *reported decision of courts* dan *tribunals* ; sedangkan bahan hukum sekunder (*secondary materials*) meliputi : *all types of legal literature which are not formal records of law, such as encyclopedias, digest of cases, textbooks, journals, dictionaries, indexes, and bibliographies*.¹⁴

Morris I. Cohen and Kent C. Olson legal materials (bahan hukum Primer) dalam penelitian hukum normatif meliputi peraturan perundang – undangan dan putusan pengadilan. Sedangkan hukum sekunder menurut Jay A. Sigler dan Benjamin R. Beede atau Peter Halpin adalah berbagai karya ilmiah para ilmuwan, laporan penelitian, kamus ensiklopedia, jurnal-jurnal penelitian hukum dan non hukum, majalah dan lain sebagainya.¹⁵

Jadi pada penelitian hukum normatif lebih tepat menggunakan istilah bahan hukum bukan data, sebab istilah data berkonotasi pada penelitian hukum empiris – sosiologis.

4. Prosedur Pengumpulan Data/Bahan Hukum,

Bahwa Pengumpulan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dilakukan melalui prosedur inventarisasi, identifikasi, dengan mempergunakan sistem kartu yang terbagi dalam : kartu ikhtisar, kartu kutipan, dan kartu analisis. Dalam kartu ikhtisar dirangkum berbagai garis besar pemikiran secara substansial. Bahan hukum yang digunakan sebagaimana tertuang dalam pemikiran yang mewakili pendapat penulis (pengarang) akan dirujuk secara otentik. Kartu ikhtisar memuat nama pengarang, judul, buku, nama penerbit, tahun penerbitan dan halaman karangan

¹⁴ **R.G Logan**, *Legal Literature and Law Libraries*, dalam R.G Logan, *Information Sources In Law*, Butterworth Guide to International Sources, Dalam Prasetijo Rijadi & Sri Priyati, Ibid. H.43.

¹⁵ **Jay A. Sigler and Benjamin R. Beede** *The Legal Sources of Public Policy*, dalam Prasetijo Rijadi & Sri Priyati, Ibid, H.43

yang dikutip. Kartu kutipan berisikan catatan yang sangat teliti mengenal berbagai bahan hukum yang digunakan maupun isi bentuk asli karangan yang dikutip. Kartu analisis berisi tanggapan penelitian terhadap bahan hukum yang dipakai dalam penelitian. Tanggapan dapat berupa penambahan atau penjelasan dengan cara mengkritik ataupun menginterpretasikan pandangan, menarik kesimpulan, saran dan komentar.¹⁶

Terhadap bahan hukum yang telah terkumpul dilakukan klasifikasi secara sistematis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Klasifikasi dimaksudkan untuk melakukan pemilahan bahan hukum yang berkaitan dengan pokok masalah.

5. Pengelolaan dan Analisis Bahan Hukum,

Bahan- bahan hukum (legal materials) yang diperoleh diolah dengan melakukan kategorisasi sebagai langkah awal pengklasifikasian bahan hukum secara selektif. Keseluruhan bahan hukum dikelompokkan berdasarkan kriteria kesesuaian dengan perumusan masalah dan tema penelitian yang selanjutnya dianalisis.¹⁷

Analisis terhadap bahan hukum dilakukan dengan menggunakan pengkajian deskriptif analitik. Pengkajian ini tidak bermaksud melakukan pengujian hipotesis maupun teori melainkan menilai konsep-konsep hukum (*analyse van juridische gegevens*) mencakup pengertian-pengertian hukum (*de rechtsbegrippen*), norma-norma hukum (*de rechnormen*) dan sistem hukum (*hetrechtssysteem*).¹⁸ Hal ini senada dengan apa yang dipaparkan oleh D.H.M Meuwissen sebagai pengkajian deskriptif-

¹⁶ Winarno Surakhmad, Pengantar Ilmiah : Dasar, Metode, Teknik, Dalam Prasetijo Rijadi & Sri Priyati, Ibid., H.44

¹⁷ **Morris I Cohen**, Sinopsis Penelitian Ilmu Hukum (legal research in a Nutshell), dalam Prasetijo Rijadi & Sri Priyati, Ibid., H.45

¹⁸ **Jan Gijssels & Mark van Hoeke**, Wat is Rechtsteorie? Kluwer Rechtswetenschap, dalam Prasetijo rijadi & Sri Priyati, Ibid.

analitik yang dilakukan dengan memaparkan, menelaah, mensistematisasi, menginterpretasi dan mengevaluasi hukum positif.¹⁹

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman Penulisan Skripsi ini, Maka Penulis Mengemukakan Sistematika Penulisan sebagai berikut :

BAB I : Merupakan pengantar dan pendahuluan skripsi ini, bab ini berisi latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori, metode penelitian, serta yang terakhir adalah sistematika penulisan.

BAB II : Pada bab ini berisi mengenai definisi dari istilah-istilah dan hal-hal umum yang menjadi dasar serta berhubungan dengan judul skripsi ini, yaitu tentang Perbandingan Pengupahan antara Undang – Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja

BAB III : Bab ini berisi mengenai Pembahasan atas rumusan masalah kedua yang telah penulis sebutkan sebelumnya. Dalam bab ini, diuraikan mengenai Analisa Penyelesaian Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang dibayar dibawah UMR menurut peraturan dan Undang- Undang yang berlaku pada saat ini.

BAB IV : Penutup, dalam Bab ini merupakan akhir dari penulisan skripsi yang di dalamnya akan diuraikan mengenai kesimpulan dan saran untuk pengembangan ilmu hukum yang dapat digunakan oleh praktisi dan masyarakat khususnya tenaga kerja pada umumnya.

¹⁹ **D.H.M Meuwissen**, Ilmu Hukum, dalam Prasetijo Rijadi & Sri Priyati

BAB II

PERBANDINGAN PENGUPAHAN ANTARA UNDANG – UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

A. Pengertian Upah

Upah adalah hak pekerja atau buruh, dan hak mereka adalah kompensasi dalam bentuk uang yang diterima dari pemberi kerja atau pemberi kerja, kompensasi dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, perjanjian atau peraturan perundang-undangan dan subsidi kepada pekerja. Pekerjaan atau jasa yang dilakukan oleh pekerja / pekerja dan anggota keluarganya. Dalam hal ini, upah adalah penerimaan pekerja atau pemberi kerja atas pekerjaan atau imbalan pekerja, yaitu pekerjaan atau jasa yang telah ditentukan sesuai dengan kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, dilakukan, dinyatakan atau dihargai dalam bentuk uang, dan dibayar sesuai dengan kesepakatan perjanjian pekerjaan antara pemberi kerja dan pekerja atau pekerja.²⁰

Gaji sebenarnya juga upah, tapi tentu saja jumlah dan waktunya. Artinya pada waktu tertentu gaji yang diterima pasti. Di Indonesia, waktu pemakaian biasanya beberapa bulan. Gaji adalah upah atas pekerjaan atau pekerjaan yang diberikan atau dibayarkan dalam waktu yang telah ditentukan. Tidak hanya waktu, tetapi juga jumlah pekerjaan yang dilakukan. Di Indonesia, gaji biasanya digunakan untuk pegawai negeri sipil dan perusahaan besar. Dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan besar antara upah dan gaji, yaitu untuk memastikan ketepatan waktu dan kepastian upah. Namun, kedua hak tersebut merupakan hak yang harus diterima oleh karyawan dan pekerja.²¹

²⁰ Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²¹ <http://pustakabakul.blogspot.com/2012/01/pengertian-upah-dan-sistem-upah.html>, diakses tanggal 1 Januari 2021 pukul 18.00 WIB

Dari pengertian upah di atas, dapat dijelaskan bahwa upah adalah imbalan bagi karyawan, dinyatakan dalam mata uang atau bentuk jasa yang sama dengan suatu produk, tanpa jaminan mingguan atau bulanan yang jelas.

B. Penetapan Upah

Penetapan kebijakan upah minimum adalah sebagai jaring pengaman (social safety net) dimaksudkan agar upah tidak terus merosot sebagai akibat dari ketidakseimbangan pasar kerja (disequilibrium labour market). Juga untuk menjaga agar tingkat upah pekerja pada level bawah tidak jatuh ke tingkat yang sangat rendah karena rendahnya posisi tawar tenaga kerja di pasar kerja. Agar pekerja pada level bawah tersebut masih dapat hidup wajar dan terpenuhi kebutuhan gizinya, maka dalam penetapan upah minimum mempertimbangkan standar kehidupan pekerja.

Kebijakan penetapan upah minimum sebagaimana diatur dalam UndangUndang Nomor 13 tahun 2003 diarahkan untuk mencapai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) selain memberi jaminan pekerja/buruh penerima upah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Program pencapaian upah minimum terhadap Kebutuhan Hidup Layak (KHL) menunjukkan perbaikan nyata. Hal ini dimaksudkan bahwa pemenuhan kebutuhan hidup akan dicapai secara bertahap.

Penetapan upah minimum dipandang perlu sebagai salah satu bentuk perlindungan upah, dengan tujuan :

1. Menghindari atau mengurangi persaingan yang tidak sehat sesama pekerja dalam kondisi pasar kerja yang surplus, yang menyebabkan pekerja menerima upah di bawah tingkat kelayakan.

2. Menghindari atau mengurangi kemungkinan eksploitasi pekerja yang memanfaatkan kondisi pasar untuk akumulasi keuntungannya.
3. Sebagai jaring pengaman untuk menjaga tingkat upah
4. Menghindari terjadinya kemiskinan absolut pekerja melalui pemenuhan kebutuhan dasar pekerja.

Problematika ketenagakerjaan/perburuhan sepanjang masa tidak pernah selesai, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawaan ketenagakerjaan. Hal ini lebih diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistemik dalam mengimplementasikan undang-undang ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan, hal lain masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga belum optimal dan masih sangat memprihatinkan.²²

Dewasa ini kebijakan penetapan upah minimum masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah. Oleh karena itu, upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan sektor pada wilayah provinsi kabupaten/kota. Upah minimum tersebut ditetapkan oleh gubernur untuk wilayah provinsi dan oleh bupati/wali kota untuk wilayah kabupaten/kota, dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi atau bupati/wali kota. Pengusaha dalam hal ini tidak boleh membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan di masing-masing wilayah.

Dengan adanya system penetapan upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan sektor pada wilayah atau kabupaten/kota, berarti masih belum ada keseragaman upah di semua perusahaan dan wilayah/daerah. Hal ini dapat dipahami mengingat kondisi dan sifat perusahaan di setiap sector

²² **Adrian Sutedi**, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 142

wilayah/daerah tidak sama dan belum bisa disamakan. Demikian juga kebutuhan hidup seseorang pekerja/buruh sangat berbeda tergantung pada situasi dan kondisi wilayah atau daerah dimana tempat bekerja itu berada.²³

Belum adanya keseragaman upah tersebut justru masih didasarkan atas berbagai macam pertimbangan demi kelangsungan hidup perusahaan dan para pekerja. Sistem pengupahan yang bersifat diferensif menyebabkan kuantitas tingkat upah khususnya dalam penetapan upah minimum terjadi beberapa perbedaan. Kebijakan sektoral dan regional didasarkan pada pemilihan wilayah /daerah berikut sector ekonominya yang potensial dengan mempertimbangkan beberapa aspek yang mempengaruhi antara lain adalah²⁴

1. Aspek kondisi perusahaan

Melalui aspek ini dapat diketahui kriteria perusahaan yang tergolong kecil, menengah, atau besar, yang membawa konsekuensi pada kemampuan perusahaan tersebut dalam memberikan upah.

2. Aspek keterampilan tenaga kerja

Tenaga kerja merupakan modal dasar bagi perkembangan dan pertumbuhan ekonomi perusahaan. Karena peningkatan produksi dan produktivitas kerja sangat ditentukan oleh personil perusahaan, baik tingkat bawah maupun tingkat atas.

3. Aspek standar hidup

Pemberian upah juga didasarkan pada wilayah atau daerah dimana perusahaan itu berada, karena standar hidup di masing-masing daerah itu berbeda. Peningkatan upah ini didasarkan pada kebutuhan pokok tenaga kerja yang

²³ Ibid. hlm. 144

²⁴ Ibid. hlm. 147

bersangkutan sesuai tingkat perkembangan ekonomi dan social di wilayah tertentu.

4. Aspek jenis pekerjaan

Perbedaan pada jenis pekerjaan juga mengakibatkan terjadinya perbedaan tingkat upah. Aspek ini mempunyai arti yang khusus, karena diperolehnya pekerjaan dapat membantu tercapainya kebutuhan pokok bagi pekerja yang bersangkutan.

C. Keadilan dan Kelayakan dalam Pengupahan

Didalam memberikan upah/gaji perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan dengan penghasilan. Semakin tinggi pengorbanan semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Karena itu pertama yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan, pengorbanan dari suatu jabatan dipertunjukkan dari persyaratan-persyaratan (spesifikasi) yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Semakin tinggi persyaratan yang diperlukan, semakin tinggi pula penghasilan yang diharapkan. Penghasilan ini ditunjukkan dari upah yang diterima.

Rasa keadilan ini sangat diperhatikan oleh para karyawan, mereka tidak hanya memperhatikan besarnya uang yang dibawa pulang, tetapi juga membandingkan dengan rekan yang lain. Disamping masalah keadilan, maka dalam pengupahan perlu diperhatikan unsur kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan-perusahaan lain. Atau bisa juga dengan menggunakan peraturan

pemerintah tentang upah minimum atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum.

Dalam hubungannya dengan ketidak layakan dengan pengupahan apabila dibandingkan dengan perusahaan lain, ada dua macam ketidak layakan tersebut, yaitu²⁵

- a. Mengundang skala-skala upah yang lebih rendah dibandingkan dengan skala upah yang dibayarkan untuk skala pekerjaan yang sama dalam perusahaan lain.
- b. Skala-skala upah dimana suatu pekerjaan tertentu menerima pembayaran yang kurang dari skala yang layak dibandingkan dengan skala-skala untuk jenis pekerjaan yang lain dalam perusahaan yang sama.

D. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²⁰ Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Menurut Sumitro Djojohadikusumo, tenaga kerja adalah semua orang yang mau ataupun bersedia dan memiliki kesanggupan untuk bekerja termasuk mereka yang menganggur meskipun

²⁵ Moekijat, 2011, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandar Maju, Bandung, hlm. 130

mau dan mampu untuk bekerja akan tetapi terpaksa menganggur karena tidak adanya kesempatan bekerja.²⁶

Sedangkan menurut DR Payaman Siamanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.²⁷

Tenaga Kerja menurut A Hamzah yaitu termasuk kerja di dalam atau di luar hubungan kerja dengan peralatan produksi utama dalam produksi proses kerja itu sendiri, baik kekuatan fisik dan pikiran. Dapat kita simpulkan bahwa Tenaga kerja terdiri dari berbagai tingkatan, dengan fungsi dan hak berlainan antara kelompok yang satu dengan yang lainnya, sesungguhnya mempunyai tujuan yang sama yaitu demi produktivitas perusahaan dan peningkatan kesejahteraan hidup dari yang bersangkutan.²⁸

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja. Istilah pekerja atau buruh yang sekarang disandingkan muncul karena dalam Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni UndangUndang Nomor 21 Tahun 2000 tentang atribut serikat buruh atau pekerja menyandingkan kedua istilah tersebut.

²⁶ **Subjanto**, 2011, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia* , Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, vol 17 no 6, hlm. 708

²⁷ **Nuri Saleh**, 2013. “*Pengertian Definisi All Rights Reserved*”,<http://www.pengertiandefinisi.com>, diakses tanggal 10 Januari 2021.

²⁸ **Sendjun H Manululang**, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Citra, 1998,hlm 03

E. Hak-Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 merupakan Undang-Undang Tenaga Kerja yang mengatur hak-hak tenaga kerja, dalam pembangunan nasional peran tenaga kerja sangat penting, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/ buruh untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/ buruh.

1. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja

Hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- a. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c);
- b. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 6);
- c. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6);
- d. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/ atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11);
- e. Setiap pekerja/ buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3));
- f. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31);

- g. Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1));
- h. Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1));
- i. Setiap pekerja/ buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1));
- j. Setiap pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh (Pasal 104(1)).

2. Kewajiban Tenaga Kerja

Kewajiban-kewajiban pekerja/buruh menurut Lalu Husni sebagai berikut :

- a. Wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian yang telah di sepakati oleh para pihak. Dalam melaksanakan isi perjanjian, pekerja melakukan sendiri apa yang menjadi pekerjaannya. Akan tetapi, dengan seizin pengusaha/ majikan pekerjaan tersebut dapat digantikan oleh orang lain.
- b. Wajib menaati peraturan dan petunjuk dari pengusaha/ majikan aturan-aturan yang wajib di taati tersebut Antara lain dituangkan dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan. Perintah-perintah yang diberikan oleh majikan wajib ditaati pekerja sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, undang-undang dan kebiasaan setempat ;
- c. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda apabila pekerja dalam melakukan pekerjaannya akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lainkejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan, maka atas perbuatan tersebut pekerja wajib menanggung resiko yang timbul ;

- d. Kewajiban untuk bertindak sebagai pekerja yang baik. Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun dalam perjanjian kerja bersama. Selain itu, pekerja juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatutan, maupun kebiasaan.²⁹

3. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja

Sedangkan, Hak Pemberi Kerja :

- a. Berhak sepenuhnya atas hasilkerja pekerja;
- b. Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi;
- c. Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha.

Kewajiban Pemberi Kerja :

- a. Memberikan ijin kepada buruh untuk beristirahat, menjalankan kewajiban menurut agamanya;
- b. Dilarang memperkerjakan buruh lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu, kecuali ada ijin penyimpangan;
- c. Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki/laki dan perempuan;
- d. Bagi perusahaan yang memperkerjakan 25 orang buruh atau lebihwajib membuat peraturan perusahaan;
- e. Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat/libur pada hari libur resmi;
- f. Wajib memberikan Tunjangan Hari Raya(THR) kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih;

²⁹ **Lalu Husni**, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm.72

- g. Wajib mengikutsertakan dalam program Jamsostek.³⁰

F. Hubungan Kerja

Menurut Lalu Husni, Hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan diri pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.

Dari beberapa perumusan perjanjian kerja yang melahirkan hubungan kerja tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa unsur-unsur yang terkandung dalam suatu perjanjian kerja adalah :

- a. Adanya pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja, pekerjaan merupakan unsur yang terpenting karena pekerjaan merupakan prestasi yang diperjanjikan oleh pekerja/buruh.

- b. Adanya perintah/petunjuk dari pengusaha

Perintah atau petunjuk dari pengusaha juga merupakan unsur yang utama dalam suatu hubungan kerja karena dengan adanya unsur perintah atau petunjuk dari pengusaha inilah, suatu “hubungan” itu dapat dikategorikan suatu hubungan kerja.

- c. Adanya upah

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima oleh pekerja atau buruh selama mereka melaksanakan pekerjaannya.³¹

³⁰ PENGKAJIAN HUKUM TENTANG Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan, <http://www.bphn.go.id/data/documents/ketenagakerjaan.pdf>, diakses pada tanggal 12 Januari 2021

³¹ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, hlm.33

Dari ketiga unsur tersebut ketiga – tiganya harus terpenuhi dan tidak boleh berkurang satupun agar dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa timbulnya hubungan kerja disebabkan adanya suatu perjanjian kerja secara tertulis maupun lisan antara pekerja dengan pemberi kerja yang telah mengikatkan diri, saling bekerja sama untuk pelaksanaan pekerjaan yang menghasilkan produk barang dan atau jasa.

Hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bab IX Hubungan Kerja yaitu :

- a. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja Antara pengusaha dan pekerja/ buruh (Pasal 50);
- b. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan (Pasal 51(1));
- c. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk tidak tertentu (Pasal 56(1));
- d. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun (Pasal 59(4));
- e. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan (Pasal 60(1)).

Menurut Pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER03/MEN/1994; menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Kontrak adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima

upah yang didasarkan atas kesepakatan untuk hubungan kerja untuk waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertentu. Tenaga kerja kontrak termasuk kedalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (yang selanjutnya disebut PKWT) karena PKWT merupakan perjanjian kerja yang terdapat jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.³²

PKWT harus dibuat secara tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia, tidak dipersyaratkan untuk masa percobaan apabila PKWT ditetapkan masa percobaan maka akan batal demi hukum, dan PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus atau tidak terputus-putus. Perjanjian ini akan berakhir apabila : pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, dan adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja, hal ini terdapat dalam Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.³³

G. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja

1. Sebab-sebab Diperlukannya Perlindungan Tenaga Kerja

Secara umum Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap pekerja telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun belakangan ini dalam masyarakat banyak terjadi keresahan terutama tentang pekerja yang melakukan pekerjaan dengan sistem kontrak. Keresahan dari masyarakat itu timbul karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang sangat mencolok

³² pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³³ **Eko Wahyudi**, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.10-15.

yang diterima oleh pekerja dengan sistem kontrak jika dibandingkan dengan pekerja tetap.

Secara yuridis, Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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 Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Kedua kandungan pasal ini merupakan wujud perlindungan hukum bagi para tenaga kerja.³⁴

Di antara sebab-sebab mutlak diperlukannya perlindungan bagi tenaga kerja adalah:

- 1) Posisi tawar yang rendah Lemahnya kedudukan tenaga kerja dari segi ekonomi dan pendidikan, menyebabkan rendahnya kualitas dari pekerja tersebut. Tenaga kerja dengan pendidikan yang tidak memadai akan cenderung mendominasi pekerjaan kasar. Hal ini juga disebabkan adanya kualifikasi dari pihak penyedia lapangan kerja dalam mempersyaratkan calon tenaga kerja yang direkrutnya.
- 2) Hubungan kerja yang tidak seimbang antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam pembuatan perjanjian Pembebanan hak dan kewajiban yang tidak seimbang antara penyedia lapangan kerja dengan pekerja/buruh ini menyebabkan suatu ketimpangan. Secara tidak langsung pekerja/buruh hanya akan diberi pilihan-

³⁴ **Abdul Khakim**, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 60.

pilihan yang cenderung merugikan dirinya, sedang di sisi lain memberi banyak keuntungan pada pengusaha.

3) Pekerja/buruh diperlakukan sebagai obyek

Dalam hal ini, seorang pekerja/buruh diperlakukan tak ubahnya alat yang dapat menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya, sehingga berakibat pada:

- a. Kesewenang-wenangan pengusaha,
- b. Tuntutan kerja maksimal,
- c. Upah yang sebatas pada upah minimum regional/provinsi,
- d. Kurang diperhatikannya masa kerja pekerja/buruh, dan sebagainya.

4) Diskriminasi golongan

Meskipun perbuatan diskriminasi dilarang, namun kerap kali hal ini masih sering terjadi di kalangan masyarakat, seperti mengenai jenis kelamin, ras, latar belakang sosial, fisik, dan sebagainya.

H. Macam-macam Perlindungan Tenaga Kerja

Banyaknya perusahaan yang berminat untuk memakai pekerja melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, menurut Ketua Umum Dewan Pengurus Nasional Apindo adalah Karena cara tersebut lebih efisien, dimana perusahaan yang memakai jasa penyedia jasa tenaga kerja tidak perlu memberikan tunjangan dan jaminan-jaminan lain, misalnya tunjangan pendidikan, tunjangan hari kerja, jaminan kesehatan dan sebagainya. Karena dengan memakai pekerja dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, perusahaan hanya perlu membayar upah pekerja sesuai dengan kontrak saja.³⁵

³⁵ Sofjan Wanandi, Ketua Umum Dewan Pengurus Nasional Apindo, 2004.Hlm.34

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.

Dengan demikian, secara teoretis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut.

1. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga dengan kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.³⁶

Perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh

³⁶ **Zaeni Asyhadie**, 2013, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 84

karena itu pengusaha yang secara sosio-ekonomi memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari hal tersebut diatas, perlindungan terhadap pekerja merupakan hal yang sangat mendasar untuk dipenuhi oleh seorang pengusaha/perusahaan pemberi kerja. Hal-hal yang harus dipenuhi pengusaha/perusahaan pemberi kerja utamanya adalah mengenai pemberian upah yang layak, keselamatan dan kesehatan, perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan, anak dan penyandang cacat, kesejahteraan serta jaminan sosial tenaga kerja. Hal ini sebagaimana tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang timbul dan pembangunan nasional memiliki keterkaitan sehingga harus diatur dengan regulasi yang maksimal untuk terpenuhinya hak-hak dan perlindungan mendasar bagi pekerja dan terwujudnya iklim yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

I. Sistem Hukum Pengupahan Undang – Undang Cipta Kerja

untuk memperbaiki iklim investasi, maka variabel produktivitas harus dimasukkan ke dalam peraturan penentuan upah pekerja/buruh. Salah satu variabel proksi yang digunakan untuk menilai tingkat produktivitas pekerja/buruh adalah jam kerja efektif. Dengan memasukan variabel produktivitas ini, sistem pengupahan akan dirasakan jauh adil selain tentunya menambah daya saing ekonomi nasional, memperbaiki ekosistem Investasi dan daya saing Indonesia.

Satjipto Rahardjo menyatakan masalah pokoknya adalah “bagaimana hukum itu harus melakukan adaptasi terhadap perubahan”.artinya hukum pengupahan UUCK harus dapat meningkatkan produktivitas pekerja/buruh melalui jam kerja efektif sehingga

profit perusahaan meningkat sekaligus dapat mendukung perbaikan ekosistem Investasi dan daya saing Indonesia dalam bidang ekonomi.

Selanjutnya menurut **Satjipto Rahardjo**, salah satu masalah penting yang dihadapi hukum, adalah bagaimana hukum dapat mempertahankan kelangsungan hidup ditengah-tengah tarikan perubahan perubahan tantangannya apakah hukum dapat memberikan jawaban, atau hukum yang bersangkutan hancur, atau hukum yang bersangkutan mampu beradaptasi perubahan-perubahan tersebut sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya³⁷ Mengacu kepada pendapat **Satjipto Rahardjo** di atas, pemerintah harus memberikan keyakinan kepada semua pihak dalam hubungan industrial (terutama pekerja/buruh) bahwa hukum pengupahan UUCK dapat meningkatkan produktivitas pekerja/buruh melalui jam kerja efektif sehingga profit perusahaan dapat meningkatkan yang merupakan modal utama untuk mewujudkan penghasilan layak pekerja/buruh sekaligus memperbaiki ekosistem Investasi dan daya saing Indonesia dengan jaminan tersebut, maka keberadaan hukum pengupahan UUCK akan mampu mempertahankan eksistensinya dan/atau akan dapat bertahan terhadap tekanan perubahan berupa perbaikan ekosistem investasi dan daya saing Indonesia. Selanjutnya menurut Satjipto Rahardjo:

“ Kehadiran hukum dalam masyarakat adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang bisa bertubrukan satu sama lain itu oleh hukum diintegrasikan sedemikian rupa sehingga tubrukantubrukan itu sekecil-kecilnya. Pengorganisian kepentingankepentingan itu dilakukan dengan membatasi dan melindungi kepentingankepentingan tersebut. Memang, dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi kepentingankepentingan dipihak lain.³⁸

³⁷ Satjipto Rahardjo, 2014, Ilmu Hukum..., Op.Cit, hlm. 199-200

³⁸ Ibid., hlm. 343.

Berdasarkan paparan di atas, perlu kehadiran hukum sebagai sarana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan sedemikian rupa sehingga dapat menekan seminimal mungkin tubrukan-kepentingan tersebut, artinya harus diciptakan hukum pengupahan UUCK selain dapat bertahan terhadap tekanan perubahan perbaikan ekosistem investasi dan daya saing Indonesia secara bersamaan dapat mewujudkan produktivitas dan/atau profit perusahaan serta penghasilan layak pekerja/buruh. Ade Kurniawan mengatakan salah satu tujuan dari dibuatnya UUCK adalah memakmurkan pegawai dan mengatasi masalah ekonomi terutama bagi yang terdampak covid-19. Pengaturan upah minimum oleh Gubernur memudahkan penghitungannya. UUCK adalah solusi untuk menata kembali iklim ketenagakerjaan, para pegawai mendapat upah yang layak, minimal UMP dan tetap berhak mendapat uang lembur. menurut **Abdul Khakim** pengertian penghasilan yang layak, adalah:

“ Jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar, meliputi makanan, minuman, sadang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Motivasi utama seorang pekerja/buruh bekerja adalah meningkatkan kesejahteraan dan pengembangan karier, salah satunya meningkatkan penghasilan dari upah/gaji yang sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya. Upah merupakan salah satu hak dasar pekerja/buruh yang bersifat sensitif, karena tidak jarang dapat menimbulkan perselisihan³⁹

Menurut Windu Putra, salah satu faktor yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi, adalah Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) dan SDM yang salah satu faktor terpenting dalam proses pembangunan, cepat atau lambatnya proses pembangunan tergantung kepada sejauh mana SDM selaku subjek pembangunan memiliki kompetensi yang memadai untuk melaksanakan proses pembangunan. Indonesia secara kesinambungan menuju keadaan yang lebih baik selama periode tertentu atau proses kenaikan kapasitas produksi perekonomian Indonesia yang diwujudkan dalam bentuk

³⁹ Abdul Khakim, 2014, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan...Op.Cit, hlm. 122-123.

kenaikan pendapatan nasional Indonesia, untuk menyelaraskan antara kemauan politik pemerintah mengenai hukum pengupahan UUCK dengan kemauan kelompok pengusaha berupa produktivitas dan/atau profit perusahaan, kemauan kelompok pekerja/buruh berupa penghasilan layak, kemauan pemerintah berupa perbaikan ekosistem investasi dan daya saing Indonesia, untuk itu pemerintah harus mengambil keputusan strategis dan sekaligus harus memberikan rekomendasi atau kebijakan publik mewujudkan hukum pengupahan UUCK yang merupakan representasi kepentingan semua pihak dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja/buruh, pemerintah).⁴⁰

J. Kebijakan Pemerintah Mengenai Hukum Pengupahan UU CIPTA KERJA yang Baik Korelasinya dengan Kompetensi Pekerja/Buruh dan Kapasitas Produksi Perusahaan

Telah dipaparkan di atas, telah terjadi hubungan kasualitas antara proses kenaikan kapasitas produksi suatu perekonomian nasional dengan kenaikan profit perusahaan yang merupakan syarat mutlak untuk menunjang pembangunan perekonomian nasional Indonesia, hubungan kasualitas tersebut, adalah pekerja/buruh yang memiliki kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kenaikan profit perusahaan, penghasilan layak pekerja/buruh merupakan salah syarat suatu perusahaan untuk mendapatkan pekerja/buruh yang memiliki kompetensi yang memadai, oleh karenanya peraturan perundangundangan mengenai pengupahan berdasarkan jam kerja yang efektif dan efisien merupakan syarat mutlak bagi perusahahaan dalam mendapatkan pekerja/buruh dengan kompetensi kerja memadai dalam mewujudkan profit perusahaan.

⁴⁰ Windu Putra, 2018, Perekonomian Indonesia Penerapan Beberapa Teori Ekonomi Pembangunan di Indonesia, PT RajaGrafindo Persada, Depok, hlm. 41

Menurut **Soerjono Soekanto**, suatu peraturan perundang-undangan yang dikatakan baik, antara lain belum cukup hanya memenuhi persyaratan-persyaratan filosofis/ideologis dan yuridis saja, tetapi secara sosiologis peraturan perundang-undangan tersebut harus berlaku dan dapat diterima oleh masyarakat. Mengacu kepada pendapat Soerjono Soekanto payung hukum pengupahan UUCK selain harus memenuhi persyaratan filosofi Pancasila, ideologi Pancasila atau sesuai dengan sistem hukum Pancasila, juga harus dapat diterima oleh stakeholder (pemerintah, pekerja/buruh, pengusaha masyarakat), untuk itu pemerintah harus mengambil suatu keputusan berupa kebijakan publik, menciptakan hukum pengupahan UUCK sesuai dengan keinginan dan kesadaran semua pihak dalam hubungan industrial,⁴¹ sehingga kebijakan publik pemerintah berupa UUCK berkorelasi dengan upaya dari perusahaan untuk mendapatkan pekerja/buruh yang memiliki kompetensi memadai yang merupakan syarat mutlak dalam upaya menaikkan profit perusahaan dalam pelaksanaan pembangunan perekonomian nasional, perbaikan ekosistem investasi dan daya saing Indonesia yang berkorelasi dengan pendapatan layak pekerja/buruh, hal ini sejalan dengan pendapat **Luthfi J. Kurniawan**, yaitu:

“ Diskursus mengenai hukum dan kebijakan publik tentunya memang tidak terlepas dari persoalan negara dan pemerintahan serta dinamika tata pengelolaannya. Output dari tata kelola tersebut mengkrystal berupa produk hukum dan kebijakan publik harus berpihak kepada kepentingan publik”

Sejalan dengan pendapat **Luthfi J. Kurniawan**, diskursus mengenai hukum pengupahan UUCK dan kebijakan publik pemerintah Indonesia tentunya tidak terlepas dari persoalan pemerintah Indonesia serta dinamika tata pengelolaannya berkaitan dengan perbaikan ekosistem investasi dan daya saing Indonesia serta produktivitas/profit perusahaan serta penghasilan layak pekerja/buruh, output dari tata kelola pemerintah

⁴¹ Soerjono Soekanto, 1988, Pokok-Pokok Sosiologi Hukum, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 22.

Indonesia tersebut harus mengkrystal berupa produk hukum pengupahan dan/atau kebijakan publik dapat meningkatkan profit perusahaan, memperbaiki ekosistem investasi dan daya saing Indonesia sekaligus dapat mewujudkan penghasilan layak pekerja/buruh, untuk itu pemerintah harus mengambil suatu keputusan untuk mendapatkan produk hukum pengupahan UUCK semua pihak dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja/buruh, pemerintah).⁴²

Menurut **Irham Fahmi**, pengertian keputusan adalah proses penelusuran masalah yang berawal dari latar belakang masalah, identifikasi masalah hingga kepada terbentuknya kesimpulan dan rekomendasi. Rekomendasi itulah selanjutnya dipakai dan digunakan sebagai pedoman basis dalam mengambil keputusan. Oleh karena itu begitu besar pengaruh yang akan terjadi jika seandainya rekomendasi yang dihasilkan tersebut terdapat kekeliruan atau ada kesalahan-kesalahan yang tersembunyi dikarenakan faktor ketidakhati-hatian dalam melakukan pengkajian masalah atau karena faktor kurangnya kompetensi stakeholder para pengambil keputusan. Selain itu menurut Luthfi J. Kurniawan hukum merupakan salah satu instrument kebijakan yang digunakan yang digunakan pemerintah untuk melakukan tindakan-tindakan legal dalam sistem pengupahan yang meresmentasikan kepentingan semua pihak dalam hubungan industrial (pemerintah, pengusaha, pekerja/buruh) dalam suatu proses produksi.

Berdasarkan pengertian keputusan dari **Irham Fahmi**, demi peningkatan profit perusahaan berkorelasi dengan penghasilan layak pekerja/buruh, untuk itu pemerintah harus mengambil keputusan, yaitu mengesahkan hukum pengupahan UUCK yang selaras dengan keinginan semua pihak dalam hubungan industrial, untuk itu pemerintah harus melakukan penelusuran masalah hukum pengupahan UUCK dengan hukum pengupahan yang sudah berlaku (misalnya dengan hukum pengupahan yang diatur

⁴² Luthfi J. Kurniawan, 2017, Hukum dan Kebijakan Publik, Setara Press, Malang, hlm. 2.

dalam UUK Jo PP 78/2015), baik mengenai latar belakang dan identifikasi masalahnya sehingga terbentuknya kesimpulannya atau suatu rekomendasi dan/atau kebijakan pemerintah tentang hukum pengupahan selain dapat menaikkan profit perusahaan juga berkorelasi dengan penghasilan yang layak dari pekerja/buruh sekaligus dapat memperbaiki ekosistem investasi dan daya saing Indonesia.⁴³

Pemerintah, pengusaha, pekerja/buruh atau stakeholder harus menghindari dan/atau menekan seminimal mungkin dampak negatif yang disebabkan kesalahan-kesalahan dan/atau kekeliruan dalam pembuatan rekomendasi dan/atau kebijakan publik sebagaimana dipaparkan di atas, untuk itu pemerintah, pengusaha, pekerja/buruh atau stakeholder harus mengambil kebijakan publik yang juga merupakan keputusan strategis dan menurut **Irham Fahmi**:

“ Pengertian keputusan strategis (kebijakan publik: penulis) merupakan bentuk keputusan (kebijakan publik: penulis) yang dilakukan dengan menempatkan pandangan serta analisis secara jangka panjang. Bentuk analisis tersebut menekankan pada pandangan serta dampak yang mungkin bisa terjadi dikemudian hari serta kondisi keputusan tersebut dapat membawa pengaruh³⁷ negatif atau positif terhadap tujuan yang ingin dicapai”

Artinya kebijakan publik pemerintah tentang suatu hukum pengupahan UUCK selain harus dapat memperbaiki ekosistem investasi dan daya saing Indonesia juga dapat mewujudkan penghasilan layak pekerja/buruh yang merupakan syarat mutlak dalam meningkatkan kompetensi pekerja/buruh demi mewujudkan profit perusahaan berkorelasi dengan kenaikan produktivitas perekonomian nasional Indonesia dalam jangka waktu tertentu.

Selanjutnya **Irham Fahmi**, berpendapat untuk mewujudkan terbentuknya keputusan yang bernilai strategis sebagaimana dipaparkan di atas, maka stakeholder

⁴³ Luthfi J. Kurniawan, 2017, Hukum dan Kebijakan, hlm. 10.

terutama pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh, harus memiliki kompetensi dan/atau kemampuan yang memadai, selanjutnya Irham Fahmi, berpendapat “bagaimana mungkin mewujudkan keputusan strategis jika para pengambil keputusan strategis tersebut kompetensinya lemah. Tegasnya stakeholder harus memiliki kompetensi yang memadai, baik dalam mengambil suatu keputusan strategis mengesahkan hukum pengupahan UUCK selaras dengan hukum pengupahan sudah berlaku (UUK Jo PP 78/2015), syarat keputusan strategis yang dimaksud, adalah dapat memperbaiki ekosistem investasi dan daya saing Indonesia, memberikan penghasilan layak pekerja/buruh, mewujudkan profit perusahaan dan dapat menaikkan produktivitas perekonomian nasional Indonesia dalam jangka waktu tertentu. Keputusan strategis yang dipaparkan di atas, merupakan kebijakan politik yang berpengaruh kepada hukum pengupahan UUCK berdasarkan jam kerja efektif dan profit perusahaan.⁴⁴

⁴⁴ Irham Fahmi, 2017, Manajemen Strategis..., Op.Cit, hlm. 14.

BAB III

Penyelesaian Hukum bagi buruh yang dibayar tidak sesuai dengan aturan

Undang-Undang No.3 Tahun 2003 tentang Ketegakerjaan

A. Upaya Hukum Bagi Pekerja Terhadap Perselisihan Hak Terkait Upah Pekerja di Bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).

Pengusaha yang membayar upah di bawah UMK sebagaimana peraturan perundang-undangan maka pengusaha dapat dikenakan sanksi berupa pidana penjara dan/atau denda. Berdasarkan pada Pasal 189 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh. Oleh karena itu, pekerja masih memiliki upaya hukum untuk memperjuangkan haknya terutama untuk memperjuangkan hak untuk mendapatkan upah yang sesuai dengan upah minimum pekerja.

Upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja untuk mendapat hak akibat timbul perselisihan hubungan industrial didasarkan pada ketentuan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bahwa sebagaimana ketentuan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, ³Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁴⁵

Berdasarkan pengertian tentang perselisihan hak dikaitkan dengan hak pekerja untuk mendapatkan upah sesuai dengan upah minimum pekerja, pada dasarnya

⁴⁵ **Adrian Sutedi**, 2011, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, h. 143.

perselisihan hak ini terjadi karena hak pekerja untuk mendapat upah sesuai dengan standar tidak dipenuhi akibat adanya perbedaan pelaksanaan pemberian upah yang bertentangan baik yang bertentangan dengan undang-undang maupun perjanjian kerja. Upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja untuk memperjuangkan haknya tersebut adalah dengan menggunakan upaya penyelesaian perselisihan yang dimulai dengan penyelesaian perselisihan secara kekeluargaan atau di luar Pengadilan (non litigasi), hingga upaya penyelesaian melalui Pengadilan.

Upaya penyelesaian di luar Pengadilan (non litigasi) yang dapat ditempuh pekerja terkait adanya perselisihan hak untuk mendapat upah yang layak sebagaimana dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 hanya dapat melalui upaya bipartit dan mediasi.⁴⁶

B. Mengadukan kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

Mengenai eksistensi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan ini telah diatur letaknya dalam bab XIV tentang Pengawasan pada Undang-undang R.I No. 13 tahun 2003. Di dalam pasal 176 telah dinyatakan :

“Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”

Jika mengacu pada bunyi pasal tersebut, artinya ada pegawai negeri sipil, yang kalau di daerah biasanya berasal dari dinas tenaga kerja yang ditunjuk oleh pemerintah untuk melakukan pengawasan atas pelaksanaan Undang-undang R.I No. 13 tahun 2003. Dengan mengacu pada pengaturan tersebut, maka sejatinya buruh dapat melaporkan pada pegawai pengawas ketenagakerjaan tersebut apabila para buruh yang bersangkutan

⁴⁶ **Aries Harianto**, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan; Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, h. 146.

menjumpai ada kebijakan atau sikap manajemen perusahaannya yang bertentangan atau tidak sesuai dengan aturan dalam undang-undang R.I. No. 13 tahun 2003.

Ada suatu pandangan yang menyatakan bahwa eksistensi pegawai pengawas ketenagakerjaan itu tak ubahnya sekedar penegak hukum nisbi atau penegak hukum yang samar. Dikatakan samar, ialah karena pegawai pengawas ketenagakerjaan itu pada konstruksi awal, nampaknya hendak diposisikan sebagai aparat yang bertugas menjamin tetap tegaknya pelaksanaan ketenagakerjaan agar sesuai undang-undang. Namun di sisi lain, karena karakternya yang melekat sebagai pegawai negeri sipil biasa, maka dia tidak diberikan kewenangan yang luas untuk melakukan penindakan atau penertiban apabila nyata dijumpai adanya pelanggaran atas ketentuan ketenagakerjaan.

Jika mengambil tindakan tertentu untuk menertibkan pelanggaran saja, pegawai pengawas ketenagakerjaan tidak diperbolehkan, maka jelaslah bahwa pegawai pengawas ketenagakerjaan ini tidak mungkin dapat menjatuhkan sanksi yang tegas dan berat terhadap para pelanggar berbagai ketentuan yang ada dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam keadaan demikian, jelas nampak bahwa tugas pokok dan fungsi pegawai pengawas tenaga kerja acapkali berjalan tidak efektif karena hanya diberikan kewenangan yang sangat terbatas untuk mengawal pelaksanaan sistem ketenagakerjaan di Indonesia agar berjalan sesuai dengan relnya.⁴⁷

Pegawai pengawas ketenagakerjaan, juga tidak mungkin dapat menjatuhkan sanksi-sanksi pidana karena dia tidak bisa mengambil posisi sebagai aparat penegak hukum pidana yang memiliki kewenangan pro justitia. Lebih dari itu, pegawai pengawas ketenagakerjaan juga tidak bisa serta menjatuhkan sanksi administratif, sekalipun sejatinya penegakan hukum administrasi Negara adalah domain atau ranah kewenangan

⁴⁷ Ibid hal.159

pemerintah dengan mana pegawai negeri sipil adalah termasuk di dalamnya. dengan demikian, tetap saja masih ada juga kelemahan jika para buruh memilih untuk mengadukan nasib dan haknya yang dilanggar perusahaan tempatnya bekerja kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan.

C. Menyelesaikan masalah di Pengadilan Hubungan Industrial

Sebagaimana telah diketahui bersama pengadilan hubungan industrial adalah sebuah lembaga baru dalam dunia hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Pengadilan Hubungan Industrial lahir sebagai konsekwensi dari disahkannya Undang-undang R.I Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan Industrial.

Dalam pasal 56 undang-undang ini, yang pada pokoknya mengatur tentang kompetensi absolute Pengadilan Hubungan Industrial telah jelas menyatakan menyatakan, P.H.I bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan P.H.K.;
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan

Lebih lanjut perlu ditekankan dulu bahwa, pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial haruslah dipandang sebagai upaya yang paling terakhir dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan. Nampak dari beberapa pasal yang akan dijabarkan satu persatu yang menekankan keharusan menjalankan beberapa proses perundingan sebagai proses pendahuluan yang wajib terlebih dahulu ditempuh sebelum memilih untuk menyelesaikan melalui P.H.I, beberapa proses perundingan itu antara lain :

1. Perundingan Bilateral

Mengenai hal ini dapatlah dilihat ketentuan yang tertera dalam pasal 3 ayat (1) Undang-undang R.I Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan Industrial, yang menyatakan :

“Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”

Perundingan bipartit yang dimaksud dalam hal ini, adalah dengan melaksanakan perundingan 4 (empat) mata antara pihak buruh dengan pihak perusahaan / pengusaha. Ratio legis yang mendasari pengaturan diwajibkannya perundingan bipartit sebelum bersidang di Pengadilan Hubungan Industrial adalah untuk mencapai jalan keluar yang sifatnya sama-sama menguntungkan bagi kedua belah pihak yang sedang berselisih faham (win-win solution). Dari berbagai literature mengenai penyelesaian sengketa alternatif, pola penyelesaian melalui perundingan bilateral ini acapkali lebih dikenal dengan istilah negosiasi.

Keadaan yang demikian, akan sangat sulit tercapai apabila perselisihan hukum diselesaikan melalui jalur pengadilan, penyelesaian dalam pengadilan akan menghasilkan pola penyelesaian perkara secara menang atau kalah (win or lose) bagi para pihak yang sedang berpekar. tentunya pola penyelesaian macam demikian, sedapat mungkin harus dihindari untuk menjaga hubungan baik antara buruh dengan pengusaha yang diharapkan dapat terus berkesinambungan.

Yang perlu diperhatikan adalah, kalau sampai proses perundingan bipartit ini menemui kegagalan, maka atas keadaan tersebut tidak serta merta membolehkan dimulainya proses persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial. Ketika terjadi

kegagalan dalam proses perundingan bipartit, maka sesuai dengan pasal 4 ada beberapa upaya yang harus ditempuh adalah sebagai berikut :

- a) Salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat yang pada pokoknya melaporkan bahwa telah ditempuh upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit namun mengalami kegagalan.
- b) Setelah menerima pencatatan maka instansi tersebut wajib menawarkan pada para pihak untuk menyepakati apakah hendak memilih penyelesaian melalui konsiliasi atautkah dengan cara arbitrase
- c) Apabila Para pihak tidak menetapkan pilihan dalam kurun waktu 7 (tujuh) hari kerja maka instansi yang bertanggungjawab tersebut, melimpahkan penyelesaian kepada mediator.

2. Mediasi

Perbedaan paling mendasar antara proses perundingan bipartit dengan pola penyelesaian mediasi terletak pada adanya pihak ketiga yang dihadirkan dalam proses mediasi tersebut. Dalam proses perundingan bipartit, para buruh dengan pengusaha duduk secara bersama-sama dan menyelesaikan perselisihan antara mereka secara 4 mata tanpa adanya orang lain yang hadir. Sedangkan jika dalam proses mediasi ada orang lain yang ditunjuk untuk masuk dalam perundingan antara buruh dengan pengusaha. Peran pihak ketiga tersebut dalam suatu proses mediasi yang ideal biasanya akan selalu mengambil posisi netral, yaitu seorang mediator menjadi penengah yang bijak dan tidak dibenarkan bertumpu sebelah kaki atau lebih berpihak pada salah satu kelompok.

Hanya saja perbedaan mediasi dalam konteks perselisihan hubungan industrial dengan konsep dasar yang ada dalam perspektif penyelesaian sengketa alternatif adalah : Kalau dalam konsep dasar Penyelesaian sengketa alternatif, mediator akan selalu ditunjuk murni dari hasil kesepakatan para pihak yang berselisih. Sedangkan dalam konteks perselisihan hubungan industrial, mediatornya bukan ditunjuk berdasarkan inisiatif para pihak, melainkan ditunjuk oleh instansi ketenagakerjaan yang berwenang.

Suatu keadaan yang ideal diharapkan dengan proses mediasi yang didalamnya hadir pihak ketiga sebagai penengah yang netral akan mampu menyelesaikan persoalan secara bijak yang sebelumnya tidak mampu dicapai ketika para buruh dengan pihak perusahaan hanya berunding 4 mata.

Pengaturan mengenai tata cara penyelesaian melalui mediasi ini telah diatur dalam pasal 4 ayat (4) yang lebih dijabarkan dalam pasal 8 sampai dengan pasal 16 Undang-undang R.I No. 2 tahun 2001 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

3. Rekonsiliasi

Mengenai Pola penyelesaian secara konsiliasi ini harus mengacu pada pasal 4 ayat (3) dan ayat (5) yang ada pokoknya mengatur sebagai berikut :

- a) Setelah melaporkan adanya kegagalan dalam perundingan bipartit kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, para pihak pasti akan menerima tawaran untuk menyepakati apakah akan memilih penyelesaian melalui konsiliasi atautkah arbitrase

- b) Kalau para pihak lebih memilih untuk melakukan konsiliasi, maka harus betulbetul diperhatikan bahwa pola konsiliasi itu hanya dapat dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan penutusan hubungan kerja dan perselisihan serikat/serikat buruh.

Mengenai penyelesaian melalui konsiliasi ini telah diatur mulai dari pasal 17 sampai dengan pasal 28 Undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pola penyelesaian melalui konsiliasi ini pada pokoknya tidak jauh berbeda dengan pola penyelesaian melalui mediasi. Hanya saja kalau menggunakan konsiliasi para pihak dapat secara bebas memilih dan menentukan sendiri siapa yang akan menjadi konsiliator atas perselisihan mereka, dengan mana daftar nama konsiliator dapat diketahui dalam pengumuman yang dipasang pada kantor instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

4. Arbitrase

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase hanya dapat dipakai untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antara serikat pekerja yang hanya dalam lingkup 1 perusahaan. Dengan demikian jelaslah bahwa kalau sampai terjadi perselisihan hak atau pun perselisihan pemutusan hubungan kerja, tidak diperbolehkan atau tidak dibenarkan untuk menyelesaikannya dengan cara arbitrase. Hal tersebut adalah sesuai dan telah mengacu sepenuhnya pada ketentuan yang telah diatur dalam pasal 4 ayat (6) pada Undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dari berbagai kepustakaan yang ada tentang penyelesaian sengketa alternatif (Alternative Dispute Resolution) khususnya literature tentang arbitrase maka terdapat

beberapa hal yang lebih menguatkan arbitrase jika dibandingkan dengan mediasi konsiliasi ataupun negosiasi, antara lain sebagai berikut :

- a) Dalam penyelesaian secara negosiasi maupun konsiliasi maka peran seorang negosiator ataupun konsiliator hanya sebagai penengah dan mereka tiak dibenarkan menjadi pengambil putusan. Sedangkan dalam konteks arbitrase pihak yang ditunjuk sebagai majelis arbiter, memiliki kewenangan dan tugas pokok untuk menjadi Decision maker dengan cara menjatuhkan putusan.
- b) Jika seorang negosiator ataupun konsiliator tidak memiliki kekuatan yang penuh agar arahan yang disampaikan dapat dituruti oleh para pihak, tidak demikian halnya dengan arbiter. Seorang arbiter memiliki peran yang sangat besar untuk menyelesaikan masalah, dan bahkan karena itu pula demi hukum arbiter diberikan kewenangan yang mutlak untuk menjatuhkan untuk perkara yang disidangkannya. Putusan arbiter pun, juga wajib didahului dengan irah-irah yang berbunyi “ Demi keadilan berdasarkan ketuhanan yang maha esa “, sebagaimana halnya sebuah putusan yang dijatuhkan hakim dalam sebuah proses persidangan di pengadilan pada umumnya.
- c) Tidak salah kiranya apabila ada orang yang menggambarkan secara sederhana dengan menyatakan bahwa kedudukan seorang arbiter berikut serta seluruh peran dan porsinya dapatlah diprsamakan dengan tugas pokok dan fungsi seorang hakim di pengadilan. Terlebih setelah kita memahami bahwa putusan yang dijatuhkan oleh arbiter memiliki kekuatan eksekutorial dan juga memiliki kekuatan hukum yang mengikat dan mampu para pihak yang ada didalamnya untuk tunduk dan patuh pada putusan tersebut. Keadaan arbiter ini jelas dikatakan berbanding 180 derajat dengan porsi seorang mediator ataupun seorang konsiliator yang hanya memiliki kewenangan untuk mengarahkan

jalannya perundingan dan pendapat-pendapat hukumnya tidak wajib diikuti serta apapun yang menjadi putusannya, demi hukum tidak dipandang memiliki kekuatan eksekutorial.

Dengan mengacu pada rangkaian penjabaran proses pendahuluan tersebut, nampaklah bahwa eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial yang mewajibkan adanya upaya perundingan terlebih dahulu, tak ubahnya seperti mekanisme yang diatur dalam sistem Hukum Acara Perdata yang saat ini berlaku dilingkup Peradilan Umum.⁴⁸

Mengenai kompetensi relatifnya Pengadilan Hubungan Industrial, dapatlah kita tengok ketentuan dalam pasal 81 UU Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang menyatakan :

“Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi daerah empat pekerja/buruh bekerja“

Jika kita menelaah pasal-pasal yang ada dalam Bab IV mengenai Penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan hubungan industrial maka nampaklah secara garis besar, sistem persidangan yang dianut dalam Pengadilan hubungan Industrial merujuk atau menganut pada sistem hukum acara perdata yang biasa dipakai untuk menyelesaikan gugatan keperdataan di lingkup peradilan umum.

Jika dikaitkan dengan pengaturan di atas, maka buruh yang ingin memperjuangkan atau buruh yang sedang berupaya untuk mendapatkan uang kerja lembur yang tidak dibayarkan oleh perusahaan pada dasarnya dapatlah dikatakan sedang berselisih paham dengan perusahaannya tentang hak-hak normatif buruh.

⁴⁸ **Lalu Husni**, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Edisi Revisi , PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007hlm. 165

Dalam keadaan demikian, jelaslah dapat dikatakan bahwa telah terjadi Perselisihan hak antara buruh dengan pengusaha. Hal ini karena pada dasarnya ada hak buruh yang tidak dibayarkan perusahaan yang kemudian persoalan itu menjadi objek perselisihan dengan mana buruh memperjuangkan hak-haknya itu harus rela berselisih paham dengan perusahaan.

Karena terjadi perselisihan hak antara buruh dengan pimpinan maka tentunya pengadilan hubungan industrial memiliki kompetensi secara absolute untuk memutus perkara dengan seadil-adilnya. Caranya karena pihak yang merasa kepentingannya telah dirugikan dalam kasus seperti ini adalah buruh, maka sudah seharusnya buruh yang mendaftarkan atau mengajukan gugatannya untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Cara menyelesaikan perselisihan di bidang perburuhan dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial juga perlu diberi sedikit catatan berkenaan dengan sistem persidangan yang ada di dalamnya yang menggunakan rangkaian tata cara sebagaimana hukum acara perdata.

Mekanisme semacam ini acapkali merepotkan buruh. Bagaimana mungkin seorang buruh yang mayoritas tidak faham hukum diharuskan bersidang di depan pengadilan dengan menggunakan tata cara rangkaian persidangan sesuai alur hukum acara perdata dan diharuskan pula menyusun dokumen hukum sendirian, seperti surat gugatan dan lain-lain. Untuk mengatasi rumitnya proses persidangan di pengadilan hubungan industrial, maka biasanya buruh memilih untuk menyewa jasa advokat untuk memperjuangkan haknya.

Dalam keadaan demikian inilah persoalan baru biasanya muncul, walaupun buruh dengan dibantu advokat berhasil mendapatkan haknya dan terpenuhi keinginannya

untuk memperoleh sejumlah uang, maka uang itu biasanya akan habis justru untuk membayar jasa advokat hingga pada akhirnya buruh tidak lagi mendapatkan apa-apa dari jerih payah keringatnya sebagaimana yang selama ini mereka perjuangkan.⁴⁹

⁴⁹ Ibid hal 187

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesepakatan mengenai pengupahan antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah ditetapkan, biasanya ketentuan pengupahan ditetapkan dalam sebuah keputusan gubernur di masing-masing propinsi yang dijadikan acuan dalam penentuan pemberian upah minimum bagi pekerja/buruh. Walaupun pengusaha tidak diperbolehkan membayar upah di bawah upah minimum, tetapi pengusaha diperbolehkan menangguhkan pembayaran upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.
2. Langkah hukum yang dapat dilakukan jika buruh menerima gaji yang tidak sesuai dengan Upah Minimum yaitu merujuk pada Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial Pada tahap pertama dilakukan perundingan bipartit (sistem hubungan perburuhan yang melibatkan dua pihak, yaitu serikat buruh dan pengusaha) melalui musyawarah untuk mencapai kata mufakat, apabila 30 hari setelah perundingan bipartit belum tercapai kesepakatan, maka dilakukan mediasi dengan melibatkan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di wilayah kota atau kabupaten yang bersifat netral, apabila tidak juga mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan penyelesaian perselisihan melalui mekanisme gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah tersebut.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan seharusnya memperhatikan kebijakan pengupahan yang sesuai dengan ketentuan upah minimum. Di samping itu, perusahaan sebaiknya membuat perjanjian tertulis, sehingga para pihak mengetahui hak dan kewajibannya dengan jelas dan terbuka;
2. Bagi Pemerintah atau pihak yang terkait, perlunya melakukan penyuluhan serta pendampingan terkait pelaksanaan UU Ketenagakerjaan dan peraturan lain. Pemerintah perlu membuat aturan yang jelas dan memberikan keadilan bagi industri-industri dalam mendukung perkembangan usahanya terutama dalam pembagian upah dan kesejahteraan buruh/pekerja

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Khakim**, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2003),
- Ikhwan Fahrojih**, 2016, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Setara Press, Malang,
- Peter Mahmud Marzuki**, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media , Jakarta, 2015,
- Koentjaraningrat**, *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama, 1997),
- Agus Yudha Hernoko**, *Hukum Perjanjian: Asas Proposionalitas dalam Kontrak Komersial*, Prenada Media Group, Jakarta, 2010,
- W. Friedmann**, *Teori & Filsafat Hukum: Telaah Kritis Atas Teori-Teori Hukum* (susunan I), Radja wali, Jakartra, 1990,
- Hans Kelsen**, *Dasar-Dasar Hukum Normatif: Prinsip-Prinsip Teoritis untuk Mewujudkan Keadilan dalam Hukum dan politik*, Nusa Media, Bandung, 2008,
- E. Sumaryon**, *Etika Hukum Revelensi Teori Hukum Kodrat Thomas Aquinas*, Kanisius, Yogyakarta, 2002,
- L. J. Van Apeldoorn**, *Penghantar Ilmu Hukum*, Paradnya Paramita, Jakarta, 2004,
- Lalu Husni**, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi* , PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007
- Zainal Asikin et al**, *Dasar- dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997,
- Johnny Ibrahim**, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Cet. IV, Bayumedia Publishing, Malang, 2008,
- J.Lexy. Moleong**, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Remaja Rosdakarya, Jakarta. 2006
- Prasetijo Rijadi, Sri Priyati**, membangun ilmu hukum mazhab pancasila. AlMaktabah, cet.ke- 3,,2019,surabaya
- Prasetijo Rijadi, Sri Priyati**, Dasar-dasar Filsafat Hukum. AlMaktabah, cet.ke- 2,2019,surabaya

Peraturan Perundang – Undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah

Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang KetenagaKerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Internet

Afriani,Iyan H.S. Metode Penelitian Kualitatis, 2009, <http://www.tcpdf.org> (3 November 2020)