

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah

1.1.1. Latar Belakang

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia dari tahun ke tahun dihadapkan pada pertumbuhan angkatan kerja yang tinggi di satu sisi, sementara tingkat pendidikan dan keahlian yang masih belum memadai dan lapangan kerja yang terbatas di sisi lain. Pemerintah berusaha untuk mengurangi angka pengangguran dan juga peningkatan kualitas hidup tenaga kerja di Indonesia. Oleh karena itu masalah ketenagakerjaan merupakan permasalahan yang kompleks.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan, “Negara Indonesia adalah negara hukum” sesuai pada Pasal 1 ayat (3). Itu artinya bahwa, Bangsa Indonesia termasuk Bangsa yang berlandaskan hukum. Berdasarkan hal tersebut terbentuklah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan Hakikatnya sebuah Undang-Undang merupakan benteng perlindungan bagi karyawan di Indonesia.¹

¹A. A. Arvino Arnanda Kusuma, *I Gusti Ngurah Wairocana*, Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Tidak Dicatatkan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *Pada CV. Wijaya Steel, Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana*, hal. 4

Tenaga kerja atau biasa juga disebut dengan pekerja atau buruh, memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Hal tersebut dikarenakan pekerja adalah salah satu stakeholder dalam pembangunan nasional yang akan menentukan kelangsungan hidup dan pembangunan bangsa Indonesia. Oleh karena itu, diharapkan pekerja dapat menjalankan peranannya dengan optimal melalui pemberian kesempatan kerja yang merata, perlindungan terhadap hak-haknya dalam menjalankan pekerjaan, pemberian jaminan kesejahteraan, kesehatan, keselamatan kerja, dan semua aspek-aspek ketenagakerjaan lainnya.

Adapun dasar hukum mengenai ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan/ UUTK).

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Pernyataan yang tertuang di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 15 tentang Ketenagakerjaan menyatakan sehingga hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang didasari dengan adanya ikatan melalui perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Bentuk perjanjian umumnya bebas dan dapat dibuat secara tulisan ataupun lisan dan dalam jangka waktunya ditentukan atau tidak sebelumnya yang diatur dalam Undang-undang No 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Agar terhindari terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan seperti

wanprestasi maka dibuatlah perjanjian tertulis untuk menjamin kepastian hukum untuk mengikat para pihak.²

Salah satu bentuk hubungan hukum yang timbul dalam suatu perjanjian kerja adalah sistem pengupahan antara perusahaan dengan pekerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, 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 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.³

Menurut Muh Barid Nizarudin Wajdi 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, kesepakatan dan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁴

² Lalu Husni, (2003), Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi,, Cet. 4, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 55

³ Veronika Nugraheni Sri Lestari. Sistem Pengupahan di Indonesia, Surabaya : Universitas Dr. Soetomo, Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam, Vol.8, No. 2. 2017, hal. 144

⁴ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2005, hal. 133-136.

Upah merupakan salah satu indikator atau saran dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Pentingnya pemberian upah kepada tenaga kerja yang sesuai dengan hasil pekerjaannya serta besarnya kebutuhan merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh seorang pengusaha maupun pemerintah. Upah tersebut dapat diberikan sesuai dengan jam kerja maupun banyaknya unit barang yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut. Berdasarkan teori ekonomi, upah dapat diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha, dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara pembayaran kepada pegawai tetap dan pembayaran kepada pegawai tidak tetap. Dalam pelaksanaan pengupahan di Indonesia, untuk memberikan standar kesejahteraan pekerja, maka diaturlah upah minimum masing-masing tiap daerah. Tujuan utama ditetapkan upah minimum adalah untuk memenuhi standar hidup minimum seperti untuk kesehatan, efisiensi, dan kesejahteraan pekerja. Upah minimum adalah salah satu bentuk usaha untuk mengangkat derajat penduduk berpendapatan rendah, terutama pekerja miskin. Semakin meningkat tingkat upah minimum akan meningkatkan pendapatan masyarakat sehingga kesejahteraan juga meningkat.⁵

Menurut Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang

⁵Veronika Nugraheni Sri Lestari. Sistem Pengupahan di Indonesia, Surabaya : Universitas Dr. Soetomo, *Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*, Vol.8, No. 2. 2017, hal. 144

layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:

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

Ulasan di atas menjadi sebuah gambaran bahwa perlindungan terhadap pekerja atau buruh merupakan suatu bentuk intervensi (campur tangan) pemerintah dalam kaitannya untuk turut serta dalam menangani permasalahan ketenagakerjaan ini.

Perlindungan hukum terhadap pekerja dilakukan melalui pelaksanaan aturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan. Aturan tersebut dapat memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban, baik bagi pelaku usaha maupun bagi

⁶*Sofie Widiana*. Pengupahan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

pekerja di Indonesia. Harus diakui bahwa pekerja sangat membutuhkan pekerjaan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari, sementara pelaku usaha juga membutuhkan tenaga kerja yang murah, agar perusahaannya tetap bertahan di tengah keadaan ekonomi seperti sekarang ini. Namun hubungan saling membutuhkan inilah yang seringkali melatarbelakangi konflik antara pekerja dengan pelaku usaha. Jika kedua pihak mengerti akan kebutuhan masing-masing, maka konflik dalam hubungan ketenagakerjaan ini tidak akan terjadi.

Perlindungan hukum terhadap pekerja ditujukan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun demi mewujudkan kesejahteraan buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Namun dalam penerapannya masih ada pelaku usaha yang memperlakukan pekerjanya tak sesuai dengan ketentuan dari peraturan perundang-undangan, termasuk beberapa pelaku usaha di Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, dilansir dari laman <https://maduraindepth.com/di-pamekasan-marak-perusahaan-gaji-karyawan-di-bawah-umk>, Kabupaten Pamekasan, Madura, masih marak perusahaan yang membayar gaji karyawannya dibawah upah minimum kabupaten (UMK). Sementara, Gubernur Jawa Timur telah menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota melalui

Keputusan Gubernur 188/538/KPTS/013/2021 tentang upah minimum Kabupaten/Kota di Pamekasan, naik Rp 25 ribu.

Pada tahun 2020, UMK Kabupaten Pamekasan Rp 1.913.321.73,-. Pasca keputusan gubernur tersebut, naik Rp 25 ribu menjadi Rp. 1.938.321.73,-. Kendati naik, upah minimum tersebut dianggap lebih rendah dari pekerja bangunan.⁷

Sumber lain menyebutkan bahwa sejumlah toko dan industri di Kabupaten Pamekasan, Madura, belum menggaji karyawannya sesuai dengan UMK atau yang biasa kita sebut dengan Upah Minimum Kabupaten Pamekasan. Di sisi lain hal tersebut melanggar perundang-undangan terkait hukum ketenagakerjaan, namun di sisi lain meski beberapa toko menggaji karyawan di bawah UMK, hal tersebut sudah berdasarkan kesepakatan awal kontrak kerja antara karyawan dengan pemilik usaha. Bupati Pamekasan, yakni Baddrut Tamam, mengungkapkan bahwa untuk nominal gaji yang diberikan kepada setiap karyawan yang bekerja di sejumlah toko dan industri di Kabupaten Pamekasan besarnya bervariasi, mulai dari Rp 900 ribu per bulan hingga Rp 1.5 juta per bulan.

Meskipun hal demikian merupakan kesepakatan antara kedua pihak, yakni pelaku usaha dan karyawan, namun jika dilihat dari sisi karyawan, hal tersebut dapat dikatakan merugikan karyawan karena hak mereka dilanggar oleh pelaku usaha

⁷<https://maduraindepth.com/di-pamekasan-marak-perusahaan-gaji-karyawan-di-bawah-umk> ,
2 Januari 2022

dengan pemberian upah dibawah upah minimum kabupaten. Sedangkan pada prinsipnya, pengusaha dilarang untuk membayar upah lebih rendah dari upah minimum kepada pekerja/buruh. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk menganalisis secara mendalam, yang hasilnya dituangkan dalam bentuk penelitian yang berjudul **“Analisis Hukum Normatif Dalam Upaya Perlindungan Pegawai/Pekerja Toko di Kabupaten Pamekasan, Analisis Sebelum dan Setelah UU Cipta Kerja”**

1.1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka penulis merumuskan permasalahan yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap karyawan toko Kabupaten Pamekasan sebelum dan setelah UU Cipta Kerja?
2. Apakah upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja (karyawan toko) di Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur terhadap pelaku usaha yang merugikannya?

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan tulisan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap karyawan toko Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur.

2. Untuk mengetahui apa saja upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja (karyawan toko) di Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur terhadap pelaku usaha yang merugikannya?

1.3 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dari penelitian ini antara lain

1.3.1 Manfaat Akademik

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar magister (S2) pada Sekolah Pascasarjana, Prodi Manajemen Sains Hukum dan Pembangunan, Universitas Airlangga.

1.3.2 Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat sebagai pengembangan ilmu hukum khususnya dalam hukum perdata tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja khususnya karyawan toko di Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur. Selain itu penelitian ini juga dapat dijadikan bahan pengembangan dan informasi bagi peneliti yang ingin meneliti lebih lanjut terhadap Hukum Ketenagakerjaan.

1.3.3 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan/ Pelaku Usaha

Dapat meningkatkan kesadaran bagi perusahaan terhadap hak-hak tenaga kerja khususnya dalam pemberian upah maupun hak-hak lainnya yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

2. Bagi Tenaga Kerja

Diharapkan tenaga kerja mampu memahami hak dan kewajibannya sebagaimana perjanjian kerja yang telah disepakati bersama dengan pihak pelaku usaha, serta memahami langkah dan upaya hukum yang dapat ditempuh jika hak-haknya tersebut tidak diberikan oleh perusahaan.

1.4 Tinjauan Konseptual

1.4.1 Tinjauan Umum Tenaga Kerja

1.4.1.1. Pengertian Tenaga Kerja

Dalam undang-undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.⁸

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari

⁸*Sendjun H. Mamulang, 2001, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta : Rhineka Cipta, hal. 3*

pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.⁹

Asri Wijayanti menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.¹⁰

Dilihat dari segi keahlian dan pendidikannya, tenaga kerja dibedakan atas tiga golongan yaitu:¹¹

1. Tenaga kerja kasar adalah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau rendahnya pendidikan dan tidak memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan.
2. Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dari pelatihan atau pengalaman kerja.
3. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang ilmu tertentu.

Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, didalamnya meliputi buruh. Buruh yang dimaksud adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai

⁹Hardijan Rusli. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta :Ghalia Indonesia. 2003, hal. 12-13

¹⁰Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakejaan Pasca Reformasi, Jakarta : Sinar Grafika, 2009, hal. 107

¹¹Adrian Sutedi. Hukum Perburuhan. Ed-1. Cet.2, Jakarta : Sinar Grafika, 2011, hal. 14.

dengan kesepakatan kedua belah pihak, biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.

Selain itu juga, pengertian tenaga kerja menurut BPS (Badan Pusat Statistik) adalah salah satu moda bagi geraknya roda pembangunan. Jumlah dan komposisi tenaga kerja selalu mengalami perubahan seiring dengan berlangsungnya dinamika penduduk. Ketidakseimbangan antara jumlah angkatan dan lowongan kerja yang tersedia menyebabkan timbulnya masalah-masalah sosial.¹²

1.4.1.2 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 dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.¹³ Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti membicarakan hak-hak asasi, maupun hak bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas dari diri pekerja itu akan turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak

¹²*Ibid*, hal 15-16

¹³*Abdul Khakim*, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2007, Hal. 103.

yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi. Hak tenaga kerja adalah sebagai berikut:¹⁴

1. Imbalan kerja (gaji, upah dan sebagainya) sebagaimana telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajiban.
2. Fasilitas dan berbagai tunjangan/dana bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak majikan/perusahaan kepadanya.
3. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia
4. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawankawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.
5. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan/perusahaan
6. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingan selama hubungan kerja berlangsung.
7. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan/perusahaan.
8. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak dipenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yang ditetapkan lain oleh pegawai pengawas.

¹⁴*Ibid*

Adapun hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam undang-undang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:¹⁵

1. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan 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 penyandang cacat.
2. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat serta kemampuannya melalui pelatihan kerja.
3. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
4. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
5. 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.

¹⁵ *Ibid*

6. Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan waktu istirahat dan cuti, dan berhak mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya
7. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
8. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, bagi pekerja yang mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan kandungan.
9. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. Moral dan kesusilaan; dan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
10. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, artinya pendapatan atau penerimaan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

11. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
12. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
13. Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh berhak melakukan mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai apabila tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian hubungan industrial yang disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

1.4.1.3 Kewajiban Tenaga Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Dalam hubungan kerja pasti muncul kewajiban-kewajiban para pihak. Adapun kewajiban-kewajiban pekerja/buruh adalah sebagai berikut:¹⁶

1. Wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati 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.

¹⁶F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja (Edisi Revisi)*. Jakarta : Sinar Grafika, 2008, hal. 43.

2. Wajib menaati aturan dan petunjuk dari pengusaha/majikan. Aturan-aturan yang wajib ditaati 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.
3. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda apabila pekerja dalam melakukan pekerjaannya akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan, maka atas perbuatan tersebut pekerja wajib menanggung resiko yang timbul.
4. 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, keputusan, maupun kebiasaan.

1.4.2 Teori Perlindungan Hukum

1.4.2.1 Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli

Terkait dengan teori perlindungan hukum, ada beberapa ahli yang menjelaskan bahasan ini, antara lain yaitu Fitzgerald, Satjipto Raharjo, Phillipus dan M Hanjon. Fitzgerald mengutip istilah teori perlindungan hukum dari Salmond bahwa hukum

bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.¹⁷

Menurut Satjipto Rahardjo, Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁸

Selanjutnya menurut Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan Hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan

¹⁷Satjipto Raharjo, Ilmu Hukum, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hal. 53

¹⁸Ibid. hal. 69

keputusan berdasarkan diskresi dan perlindungan yang resprensif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.¹⁹

Dari uraian para ahli diatas memberikan pemahaman bahwa perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif maupun dalam bentuk yang bersifat represif, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.²⁰

1.4.2.2 Alasan dan Dasar Perlindungan Hukum bagi Hak-Hak Pekerja

Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar. Persamaannya adalah bahwa manusia itu sama-sama ciptaan Tuhan yang memiliki martabat kemanusiaan sedangkan perbedaannya adalah dalam hal kedudukan atau status sosial-ekonomi, dimana pekerja mempunyai penghasilan dengan bekerja pada pengusaha/majikan. Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi

¹⁹ *Ibid, hal 54*

²⁰ *M. Hasri Garikamansyah. Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Normatif Pekerja Outsourcing. Universitas Sriwijaya. 2020. hal 17*

pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/ pengusaha, melalui sarana hukum yang ada.²¹

Indonesia sebagai salah satu negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtstaat*) dan *rule of law*, masyarakat sangat membutuhkan perlindungan hukum untuk mendapatkan kepastian hukum, dan keadilan sehingga rakyat merasakan kesejahteraan serta kemakmuran. Oleh karena itu penegakan hukum yang berkeadilan dan perlindungan hak asasi manusia (HAM), merupakan dua aspek penting didalam mewujudkan *the rule of law* dan merupakan ramuan dasar dalam membangun bangsa dan menjadi kebutuhan pokok bangsa-bangsa beradab dimuka bumi.²²

Perlindungan terhadap pekerja dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) dan Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1 dan ayat 2 yang berbunyi UUD 1945. Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 1945 kedudukan pekerja sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama. Kedudukan secara sosial ekonomi yang tidak sama ini menimbulkan kecenderungan pihak pengusaha bertindak lebih dominan didalam menentukan isi perjanjian dengan mengutamakan kepentingannya dibandingkan dengan kepentingan pekerja Untuk mencegah hal seperti ini maka sangat diperlukan adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum.

²¹Niru Anita Sinaga. Tiberius Zaluchu. Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal. Universitas Surya Dharma. Vol 6 (2017)*

²²Ketut Sendra, Penerapan Asas Keterbukaan dalam Perjanjian Polis Kaitannya dengan Perlindungan Hukum terhadap Konsumen Asuransi Di Indonesia, *Disertasi, Universitas Jayabaya Jakarta, 2013, hal.18-19.*

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan adalah antara lain: Untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Perlindungan terhadap pekerja 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.

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, kendati dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara di mana suatu perusahaan beroperasi, diantaranya:²³

1. Hak atas pekerjaan

Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia. Karena demikian pentingnya Indonesia dengan jelas mencantumkan, dan menjamin sepenuhnya, hak atas pekerjaan ini dapat dilihat pada Pasal 27, ayat 2, UUD 1945: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

2. Hak atas upah yang adil

Upah sesungguhnya adalah perwujudan atau kompensasi dari hasil kerjanya. Setiap orang berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya.

²³*Ibid. hal 171*

3. Hak untuk berserikat dan berkumpul

Untuk bisa memperjuangkan kepentingannya, khususnya hak atas upah yang adil, pekerja harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul. Mereka harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka. Dengan berserikat dan berkumpul, posisi mereka menjadi kuat dan karena itu tuntutan wajar mereka dapat lebih diperhatikan, yang pada gilirannya berarti hak mereka akan lebih bisa dijamin.²⁴

4. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan.

Dasar dan hak atas perlindungan keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja adalah hak atas hidup. Jaminan ini mutlak perlu sejak awal sebagai bagian integral dari kebijaksanaan dan operasi suatu perusahaan. Resiko harus sudah diketahui sejak awal, hal ini perlu untuk mencegah perselisihan dikemudian hari bila terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan.²⁵

5. Hak untuk diproses hukum secara sah

Hak ini terutama berlaku ketika seorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau

²⁴A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya, edisi baru, Yogyakarta: Kanisius, 1998, hal. 162-172.*

²⁵*Ibid, hal 168*

kesalahan tertentu. Ia wajib diberi kesempatan untuk membuktikan apakah ia melakukan kesalahan seperti dituduhkan atau tidak.²⁶

6. Hak untuk diperlakukan secara sama

Artinya, tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan apakah berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan sebagainya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut.

7. Hak atas rahasia pribadi.

Kendati perusahaan punya hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan, karyawan punya hak untuk dirahasiakan data pribadinya itu. Bahkan perusahaan harus menerima bahwa ada hal-hal tertentu yang tidak boleh diketahui oleh perusahaan dan ingin tetap dirahasiakan oleh karyawan.

8. Hak atas kebebasan suara hati

Pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan tertentu yang dianggapnya tidak baik: melakukan korupsi, menggelapkan uang perusahaan, menurunkan standar atau ramuan produk tertentu demi memperbesar keuntungan, menutup-nutupi kecurangan yang dilakukan perusahaan atau atasan.²⁷

²⁶*Ibid, hal 169-170*

²⁷*Ibid, hal 170*

Dalam KUHPadata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603 huruf (a), (b), dan huruf (c) KUH Padata yang pada intinya bahwa:

1. Buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya dan tidak diperbolehkan untuk digantikan dengan pihak ke tiga, kecuali atas dasar izin atasan.
2. Dalam melakukan pekerjaan buruh wajib menaati aturan dan petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda. Jika buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda tersebut.

Selain perlindungan hukum terhadap pekerja, perlindungan hukum terhadap pengusaha juga sangat diperlukan mengingat peranannya sebagai penyedia lapangan kerja dan sebagai penggerak roda perekonomian suatu negara. Pekerja dan pengusaha adalah saling membutuhkan sehingga apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing haruslah sama-sama dilindungi. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang kini diganti menjadi Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerjapengusaha mempunyai hak dan kewajiban dalam menjalankan usahanya.

Hak pengusaha, antara lain:

1. Membuat peraturan dan perjanjian kerja

Peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha dan perjanjian kerja dibuat bersama antara serikat pekerja/buruh dengan pengusaha atau persatuan pengusaha. Dalam hal ini karena peraturan dibuat sepihak materinya lebih memaksimalkan kewajiban pekerja dan meminimalkan hak pekerja serta memaksimalkan hak pengusaha/majikan dan meminimalkan kewajiban pengusaha/majikan.²⁸ Namun peraturan dan perjanjian tersebut tetap mengacu pada ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku.

2. Hak untuk melakukan PHK

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh sesuai dengan Pasal 158, Pasal 163 sampai dengan Pasal 165.²⁹

3. Penutupan perusahaan

Penutupan perusahaan didasarkan Pasal 146 sampai dengan Pasal 149 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

4. Hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan

Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 105 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).³⁰

5. Berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain.

²⁸H.R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)* yang telah direvisi, Jakarta: Restu Agung, 2009, hal. 89

²⁹*Ibid*, hal 120

³⁰*Ibid*, hal 272

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.³¹

Kewajiban pengusaha adalah untuk memenuhi hak-hak dari pekerja seperti yang diuraikan diatas, antara lain: Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati.

1.4.2.3 Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja di Indonesia

Menurut Senjun H. Manulang, sebagaimana dikutip oleh Hari Supriyanto tujuan hukum perburuhan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan; Untuk melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat perjanjian atau menciptakan peraturan-peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.³²

Soepomo membagi 3 macam perlindungan terhadap pekerja, masing-masing: Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya;

³¹Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Op.Cit.*, Pasal 64.

³²Hari Supriyanto, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik, Studi Hukum Perburuhan di Indonesia. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2004, hal.19.*

Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi dan Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.³³

Menurut Imam Soepomo, sebagai mana dikutip Asri Wijayanti, pemberian perlindungan pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu: pengerahan / penempatan tenaga kerja, hubungan kerja, bidang kesehatan kerja, bidang keamanan kerja, bidang jaminan sosial buruh.³⁴

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, Berkaitan dengan peran hukum sebagai alat untuk memberikan perlindungan dan fungsi hukum untuk mengatur pergaulan serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam masyarakat.

Dalam rangka perlindungan bagi pekerja dan pengusaha dibutuhkan campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan untuk menjaga keseimbangan bagi para pihak melalui peraturan perundang-undangan, sehingga menjadikan hukum perburuhan bersifat ganda yaitu privat dan publik. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Philipus M Hadjon bahwa: “hukum perburuhan merupakan disiplin fungsional karena memiliki karakter campuran yaitu hukum publik dan hukum privat”. Karakter hukum privat mengingat dasar dari hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi

³³ *Abdul Khakim, Op.Cit., hal. 61.*

³⁴ *Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hal. 11*

kerja dengan pekerja adalah perjanjian kerja. Sementara mempunyai karakter hukum publik karena hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja harus diatur dan diawasi atau difasilitasi oleh pemerintah dalam rangka pemberian jaminan perlindungan hukum bagi pekerja.³⁵

Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pengawasan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh.³⁶

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan sistem dengan mekanisme yang efektif dan vital dalam menjamin efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan dan penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam rangka menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja, menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, meningkatkan produktivitas kerja serta melindungi pekerja. Pengawasan dibidang ketenagakerjaan juga didasarkan pada pokok-pokok yang terkandung dalam *conventioan No.81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce* (Konvensi ILO No.81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan) bagian Penjelasan.

Disamping itu juga sangat diperlukan adanya penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan. Penegakan hukum tidak hanya diartikan sebagai penerapan hukum

³⁵Philipus M. Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, *Argumentasi Hukum*, UGM Press, 2005, hal. 41.

³⁶Abdul Hakim, *Op.Cit.*, hal. 123.

positif, tetapi juga penciptaan hukum positif.³⁷ Apabila timbul masalah dibidang ketenagakerjaan maka hakim yang menangani tidak mengeluarkan putusan yang hanya didasarkan pada perjanjian semata yang telah didasari kebebasan berkontrak dan konsensualisme, namun harus memperhatikan keselarasan dari seluruh prinsip-prinsip yang ada dalam hukum perjanjian demi mewujudkan perlindungan dan keadilan bagi para pihak.

1.4.2.4 Hubungan Hukum Para Pihak dalam Hubungan Ketenagakerjaan.

Menurut Soepomo sebagaimana dikutip Abdul Khakim, hubungan kerja ialah: Suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah”.³⁸

Aloysius Uwiyono memandang hubungan kerja dalam konteks hukum Indonesia adalah bahwa hubungan kerja berkaitan dengan hubungan kontraktual yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha.³⁹

³⁷Nyoman Serikat Putra Jaya, Beberapa Pemikiran ke Arah Pengembangan Hukum Pidana, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2008, hal. 52.

³⁸Abdul Hakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003, hal. 25.

³⁹Aloysius Uwiyono, makalah disampaikan dalam Seminar Sehari Tentang Outsourcing PascaPutusan Mahkamah Konstitusi, Kantor Hukum Haryo Wibowo SH dan GMT Insititute Of Property Management, Jakarta, 6 Maret 2012.

Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Tentang Ketenagakerjaan yang terdahulu dikenal dengan UUU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja adalah: “Hubungan hukum yang timbul antara pekerja dan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki ciri-ciri adanya upah, adanya perintah, dan adanya pekerjaan”.⁴⁰

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur dari sebuah hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah. Hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan menimbulkan ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja”.⁴¹

Menurut Subekti sebagaimana dikutip Abdul Khakim, Perjanjian Kerja adalah: “ perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), dimana pihak majikan berhak memberikan perintah- perintah yang harus ditaati oleh pihak lain”.⁴²

⁴⁰Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Jakarta: Sinar Grafika, 2009 , hal. 45.

⁴¹Abdul Khakim, Op.Cit. hal. 55.

⁴²Ibid, hal 56

1.4.3 Sistem Upah

1.4.3.1 Upah Minimum Regional

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.⁴³

Berdasarkan Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mana sebelumnya adalah Undang-undang nomor 13 tahun 2003, menyatakan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah didalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan perundang- undangan. Jika ternyata ketentuan upah didalam perjanjian kerja bertentangan dengan perundang-

⁴³Asri Wijayanti, 2010. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta Sinar Grafika. hal .107

undangan, maka yang berlaku adalah ketentuan upah didalam peraturan perundang-undangan.⁴⁴

Penghasilan Upah Komponennya terdiri dari :

1. Upah pokok, yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja buruh menurut tingkat ata jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
2. Tunjangan tetap, yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja atau buruh dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok seperti tunjangan istri,tunjangan anak, tunjangan jabatan, dan lain-lain. Tunjangan tetap pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau buruh atau pencapaian suatu prestasi tertentu.
3. Tunjangan tidak tetap, yaitu suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja atau buruh yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja atau buruh dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok seperti tunjangan transport atau tunjangan makan apabila diberikan berdasarkan kehadiran pekerja atau buruh.

Penghasilan yang bukan upah terdiri atas :

⁴⁴*Abdul R Budiono, Hukum Perburuhan, (Jakarta : Pt.Indeks, 2009), hal.29*

1. Fasilitas, yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata atau natura yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh seperti fasilitas kendaraan, pemberian makan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin, dan lain-lain.
2. Bonus, yaitu pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja yang lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas, besarnya pembagian bonus di atur berdasarkan kesepakatan.
3. Tunjangan hari raya (THR), gratifikasi dan pembagian keuntungan lainnya.⁴⁵

Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja. Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak. Dimana pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan tersebut meliputi :

1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur

⁴⁵ Maimun. 2017, Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar, (Jakarta : Pradnya Paramita), hal.48

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

1.4.3.2 Pengertian Upah Minimum

Pendapatan yang dihasilkan para pekerja/buruh dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan perbururuhan. Bertitik tolak dari hubungan formal ini haruslah tidak dilupakan bahwa seorang pekerja/buruh adalah seorang manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan, sewajarnya lah kalau pekerja/buruh itu mendapatkan penghargaan yang wajar dan perlindungan yang wajar. Dalam ha ini upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan hidup pekerja/buruh itu beserta keluarganya.⁴⁶

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang ditetapkan oleh

⁴⁶*G Kartasapoetra dkk, Hukum Perbururuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila, (Jakarta : Sinar grafika, 1994),hal. 101*

Menaker. Pencapaian kebutuhan hidup layak perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha.⁴⁷

Berdasarkan peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 07 tahun 2013 tentang upah minimum pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Dasar dan wewenang penetapan upah minimum sebagaimana dijelaskan dalam peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 07 tahun 2013 tentang upah minimum pasal 3 adalah :

1. Penetapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.
2. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan pada pencapaian KHL.
3. Pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan perbandingan besarnya upah minimum terhadap nilai KHL pada periode yang sama.
4. Untuk pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2), gubernur menetapkan tahapan pencapaian KHL dalam bentuk peta jalan pencapaian KHL bagi perusahaan industri padat karya tertentu dan bagi perusahaan lainnya dengan mempertimbangkan kondisi kemampuan dunia usaha.

⁴⁷*Hardijan Rusli*, Hukum ketenagakerjaan berdasarkan UU N0 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2004), hal. 91

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.

Beberapa jenis Upah minimum sebagai berikut :

1. Upah minimum sub sektoral regional; upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sector tertentu dalam daerah tertentu;
2. Upah minimum sektoral regional, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sector tertentu dalam daerah tertentu;
3. Upah minimum regional/upah minimum provinsi, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu. Upah minimum regional (UMR)/UMP ditiap-tiap daerah besarnya berbeda-beda. Besarnya UMR/UMP didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional.

Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan pengusaha kepada gubernur melalui instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan tingkat provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal upah minimum berlaku. Permohonan penangguhan diajukan berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat dan berhak melakukan perundingan dengan pengusaha. Apabila perusahaan tersebut belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, maka perundingan untuk menyepakati penundaan pemberlakuan upah minimum dilakukan antara pengusaha dengan pekerja/buruh

yang mendapat mandat untuk mewakili lebih dari 50% (lima puluh) pekerja/buruh yang menerima upah minimum diperusahaan bersangkutan. Permohonan penangguhan harus dilampiri dengan

1. Naskah asli kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh pada perusahaan bersangkutan;
2. Laporan keuangan perusahaan yang terdiri dari neraca, perhitungan laba/rugi, beserta penjelasan-penjelasan untuk 2 (dua) tahun terakhir. Apabila perusahaan tersebut telah berbadan hukum, maka laporan keuangan harus diaudit oleh akuntan public;
3. Salinan akta pendirian perusahaan
4. Data upah menurut jabatan pekerja/buruh
5. Jumlah pekerja/buruh seluruhnya dan jumlah pekerja/buruh yang dimohonkan penangguhan pelaksanaan upah minimumnya;
6. Perkembangan produksi dan pemasaran selama 2 (dua) tahun terakhir serta rencana produksi dan pemasaran untuk 2 (dua) tahun yang akan datang.⁴⁸

1.4.4 Konsep Toko

Perkembangan dunia bisnis belakangan ini sangat mendukung perkembangan bagi para toko yang berada di pasar, terutama para toko besar. Meningkatnya tingkat konsumsi dan hasrat berbelanja masyarakat membuat industri ini semakin dilirik oleh para pelaku bisnis. toko adalah suatu penjualan dari sejumlah kecil komoditas kepada

⁴⁸Lalu Husni, *Op.cit* dalam <http://repository.uin-suska.ac.id/7053/4/Bab%20III%20Tinjauan%20Teoritis.pdf>, diakses 14 Mei 2022

konsumen. Berikut ini definisi toko menurut beberapa ahli: 1) Menurut Levy dan Weitz (2001:8) “toko adalah satu rangkaian aktivitas bisnis untuk menambah nilai guna barang dan jasa yang dijual kepada konsumen untuk konsumsi pribadi atau rumah tangga”. Jadi konsumen yang menjadi sasaran dari toko adalah konsumen akhir yang membeli produk untuk dikonsumsi sendiri. 2) Menurut Berman dan Evans (2001:3) “toko merupakan suatu usaha bisnis yang berusaha memasarkan barang dan jasa kepada konsumen akhir yang menggunakannya untuk keperluan pribadi dan rumah tangga”. Produk yang dijual dalam usaha toko adalah barang, jasa maupun gabungan dari keduanya.

Pengertian Toko Swalayan Toko adalah tempat jual beli barang atau tempat bertemunya penjual dan pembeli dengan jumlah penjual lebih dari satu, baik yang disebut sebagai toko tradisional maupun toko modern atau pusat perbelanjaan, pertokoan, pusat perdagangan maupun sebutan lainnya. Toko swalayan atau minimarket termasuk ke dalam toko modern, toko modern sendiri didefinisikan sebagai toko yang dikelola sendiri untuk melakukan kegiatan perdagangan barang, yang berbentuk pertokoan, mall, plaza dan pusat perdagangan.

Sedangkan toko swalayan atau minimarket sendiri memiliki definisi sebagai sarana atau tempat usaha untuk melakukan penjualan barang-barang kebutuhan sehari-hari secara eceran langsung kepada konsumen dengan cara pelayanan sendiri. Dalam dunia perdagangan saat ini, toko barang kebutuhan sehari-hari dengan ruangan yang tidak terlalu luas (kurang dari 400 m²) bukan lagi merupakan istilah asing bagi

masyarakat umum, terutama yang tinggal di kota-kota besar. Toko swalayan merupakan perantara pemasar antara produsen dan konsumen akhir dimana aktivitasnya adalah melaksanakan penjualan eceran.

Sebagai minimarket yang menyediakan barang kebutuhan sehari-hari suasana dan keseluruhan minimarket sangat memerlukan suatu penanganan yang profesional dan khusus agar dapat menciptakan daya tarik pada minimarket. Tata letak minimarket dapat mempengaruhi sirkulasi kembali untuk berbelanja. Kadang-kadang suasana yang nyaman bersih dan segar lebih diutamakan dari pada hanya sekedar harga rendah yang belum tentu dapat menjamin kelangsungan hidup dari minimarket tersebut. Salah satu usaha yang dilakukan oleh pengusaha minimarket ini untuk menarik konsumen agar melakukan pembelian yaitu melalui promosi. Sedangkan pengertian pasar tradisional memiliki adalah pasar yang dibangun dan dikelola oleh pemerintah daerah, swasta, badan usaha milik negara, dan badan usaha milik daerah, termasuk kerjasama dengan swasta dengan tempat usaha berupa toko, kios los dan tenda yang dimiliki atau dikelola oleh pedagang kecil, menengah, swadaya masyarakat atau koperasi dengan usaha skala kecil, modal kecil dan dengan proses jual beli barang dengan tawar menawar.

Dari segi pengertian sudah pasti mempunyai perbedaan baik dari segi pengelola, hingga mekanisme penjualan yang ditentukan.⁴⁹

⁴⁹ <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/14279/5/BAB%20II.pdf>

1.4.4.1 Jenis-jenis toko swalayan

2. Toko Swalayan cabang merupakan minimarket yang melaksanakan kegiatan usaha dengan menggunakan sistem pelayanan mandiri, menjual berbagai jenis barang secara eceran berdasarkan perjanjian waralaba dan merupakan jejaring usaha berskala nasional.
3. Toko swalayan waralaba lokal adalah minimarket yang melaksanakan kegiatan usahanya yang menggunakan sistem pelayanan mandiri, menjual berbagai jenis barang secara eceran berdasarkan perjanjian waralaba dan merupakan jejaring usaha berskala lokal.
4. Toko swalayan cabang lokal adalah minimarket yang melaksanakan kegiatan usahanya yang menggunakan sistem pelayanan mandiri, menjual berbagai jenis barang secara eceran dan merupakan cabang usaha yang berskala lokal.
5. Toko swalayan non waralaba dan non cabang adalah minimarket yang bukan minimarket waralaba, minimarket cabang, minimarket waralaba lokal dan minimarket lokal.

Dalam Peraturan Presiden Nomor 112 Tahun 2007 toko swalayan memiliki karakteristik diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Dari segi definisi toko swalayan memiliki arti sebagai sarana penjualan barang-barang kebutuhan rumah tangga termasuk kebutuhan Sembilan bahan pokok.

2. Metode penjualan dilakukan secara eceran, langsung pada konsumen akhir dengan cara swalayan yaitu pembeli mengambil sendiri barang dari rak-rak dagangan dan membayar di kasir.

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Jenis Penelitian

Metode dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian hukum normatif-empiris, dimana metode penelitian hukum normatif empiris ini pada dasarnya merupakan penggabungan antara pendekatan hukum normatif dengan adanya penambahan berbagai unsur empiris. Metode penelitian normatif-empiris mengenai implementasi ketentuan hukum normatif (undang-undang) dalam aksinya pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam suatu masyarakat. Dalam penelitian jenis ini terdapat tiga kategori yakni:

1. *Non judicial Case Study*

Merupakan pendekatan studi kasus hukum yang tanpa konflik sehingga tidak ada campur tangan dengan pengadilan.

2. *Judicial Case Study*

Pendekatan judicial case study ini merupakan pendekatan studi kasus hukum karena konflik sehingga akan melibatkan campur tangan dengan pengadilan untuk memberikan keputusan penyelesaian (yurisprudensi).

3. *Live Case Study*

Pendekatan *live case study* merupakan pendekatan pada suatu peristiwa hukum yang prosesnya masih berlangsung atau belum berakhir.⁵⁰

Tiga alasan penggunaan penelitian hukum empiris yang bersifat kualitatif adalah sebagai berikut;

1. analisis kualitatif didasarkan pada paradigma hubungan dinamis antara teori, konsep-konsep dan data yang merupakan umpan balik atau modifikasi yang tetap dari teori dan konsep yang di dasarkan pada yang dikumpulkan
2. Data yang akan dianalisis beraneka ragam, memiliki sifat dasar yang berbeda antara yang satu dengan lainnya, serta tidak mudah untuk dikuantifikasi
3. Sifat dasar data yang akan dianalisis dalam penelitian adalah bersifat menyeluruh dan merupakan suatu kesatuan yang integral, dimana hal itu menunjukkan adanya keanekaragaman data serta memerlukan informasi yang mendalam (*indepth information*).⁵¹

1.5.2 Metode Pendekatan Masalah

Sehubungan dengan jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif, maka metode pendekatan masalah yang digunakan adalah:

⁵⁰<https://idtesis.com/metode-penelitian-hukum-empiris-dan-normatif/> diakses 22 Mei 2022

⁵¹*Anselmus Strauss and Juliat Corbin, Basic of Qualitative Research, Grounded Theory Procedure and Technique(Newbury, Park London, New Delhi: Sage Publication, 1979).*

1. Pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*), yaitu suatu pendekatan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang dihadapi.
2. Pendekatan Konsep (*Conceptual Approach*), yaitu suatu pendekatan yang mempelajari pandangan dan doktrin-doktrin dalam ilmu hukum yang akan melahirkan pengertian, konsep dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi.⁵²

1.5.3 Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Dalam melakukan penelitian hukum normatif, diperlukan adanya beberapa bahan hukum sebagai bahan pendukung dalam melakukan penelitian ini, yang meliputi:

1.5.3.1 Jenis Bahan Hukum

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yakni bahan hukum yang mengikat dan terkait langsung dengan permasalahan yang dianalisa. Bahan hukum ini terdiri dari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, dalam hal ini adalah karyawan toko di beberapa swalayan di Kabupaten Pamekasan, diantaranya:

⁵² *Ibid*, hal 23

- 1) Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- 2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
- 4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP231/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.⁵³

1.5.3.2 Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini yaitu bahan hukum yang dipergunakan untuk membantu menjelaskan dan melengkapi bahan hukum primer atau dalam hal ini dapat disebut sebagai bahan hukum pendukung yang sesuai dengan permasalahannya berupa, pendapat hukum yang dikemukakan oleh ahli hukum, dalam buku, media masa baik cetak atau elektronik, makalah, artikel dan hasil penelitian dan karya tulis lainnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap para karawan toko di Kabupaten pamekasan yang tidak menerima gaji sesuai dengan upah minimum kabupaten.

1.5.3.3 Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang dipakai sebagai pelengkap dan juga berfungsi memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang tidak berhubungan langsung dengan pokok permasalahan yang ada, namun sangat dibutuhkan untuk menunjang kelengkapan dan kejelasan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder tersebut, misalnya Kamus Bahasa Indonesia, Kamus Hukum dan Ensiklopedia.

⁵³*Lanov.* Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang dirumahkan dan di PHK akibat Dampak Covid-19. *Jurnal. Fakultas Hukum. Universitas Muhammadiyah Mataram.* 2020. hal 35

Untuk mendapatkan bahan hukum yang diperlukan guna menunjang penelitian hukum normatif, maka penulis mengambil sumber bahan hukum melalui studi kepustakaan dimana studi kepustakaan akan menggunakan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penelitian, buku-buku yang relevan dengan judul serta artikel yang dimuat guna menunjang teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini.

1.5.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara melakukan identifikasi permasalahan kemudian mencari bahan hukum melalui penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu dengan mencari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini antara lain berasal dari buku-buku baik koleksi pribadi maupun dari perpustakaan, artikel-artikel ilmiah pada jurnal nasional terakreditasi dan jurnal internasional bereputasi serta dokumen-dokumen pemerintah.⁵⁴

1.5.5 Analisis Bahan Hukum

Setelah bahan hukum diolah, kemudian dilakukan teknik analisis bahan hukum dengan metode deskriptif kualitatif yakni melakukan pembahasan terhadap bahan hukum yang telah didapat dengan mengacu pada landasan teoritis yang ada pada tinjauan pustaka agar dapat diperoleh jawaban dari permasalahan yang diteliti secara

⁵⁴*Ibid, hal 38*

terarah dan sistematis. Sehingga dapat dikatakan pengolahan bahan hukum dilakukan secara deduktif yakni dengan menarik kesimpulan dari suatu permasalahan yang bersifat umum terhadap permasalahan konkrit yang dihadapi.⁵⁵

⁵⁵*Ibid, hal 39*