

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada dasarnya dalam melaksanakan penelitian tidak terlepas dari adanya kerangka teoritis sebagai acuan. Adanya kajian pustaka, terutama kajian terhadap hal-hal yang menjadi objek penelitian yang menjadi dasar acuan yang penting sebagai kerangka teoritis dalam suatu penelitian.

Hal mana sebagaimana yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto yang mengatakan bahwa :“dalam setiap penelitian selalu disertai dengan pemikiran teoritis karena adanya hubungan timbal balik antara teori (teori yang akan dibentuk) dengan kenyataan, pengumpulan, pengolahan, analisis dan konsultasi data”.¹

A. Istilah Tenaga Kontrak

Istilah Tenaga Kontrak² tidak diatur secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan). Namun dalam masyarakat umum dijumpai banyak istilah-istilah yang berkembang mengenai orang yang melakukan pekerjaan, diantaranya ada istilah buruh, pekerja, karyawan dan pegawai, yang pemakaian istilah-istilah tersebut tidak dapat dipertukarkan pemakaiannya satu sama lainnya menurut hukum.

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa : “Tenaga Kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik

¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1986, h. 7

² Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, h.2.

didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.” Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 disebutkan bahwa:” Tenaga adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Mereka-mereka yang bekerja pada berbagai perusahaan maupun instansi pemerintah yang belum mempunyai ikatan hubungan kerja tetap yang disebut dengan istilah Tenaga Kontrak yakni merupakan pekerja/buruh yang tunduk pada ketentuan-ketentuan Hukum Perburuhan.

Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Iman Soepomo yang mengatakan bahwa :

Disamping pegawai negeri yang tunduk pada peraturan pegawai negeri, terdapat pula segolongan pekerja yang bekerja pada negara, baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah, terhadap siapa tidak diperlakukan peraturan pegawai negeri termasuk. Persoalan yang timbul dalam hubungan ini ialah apakah mereka ini harus dipandang sebagai buruh biasa ataukah sebagai pegawai negeri. Jawaban yang paling tepat adalah selama bagi mereka dalam beberapa hal tidak ditetapkan peraturan yang tertentu, misalnya Peraturan Pemerintah, mereka harus dipandang sebagai buruh biasa.³

Sejalan dengan pandangan ini, dahulu *regeringsverordening* tanggal 22 Desember 1939 pada ketentuan Pasal 1 menetapkan : diantara Pegawai Negeri dan Pegawai Daerah Otonom termasuk pada ketentuan Pasal 5 ayat (6) sub a “Peraturan Kecelakaan Tahun 1939” ditetapkan sebagai pekerja/buruh termasuk dalam peraturan itu, para pekerja yang dipekerjakan dalam hubungan tidak tetap (*in los Verband*).

³ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1985, h.4.

Beranjak dari pendapat yang dikemukakan oleh Soepomop tersebut, dapat dikatakan bahwa Tenaga Kontrak pada kantor-kantor pemerintah dalam hal ini salah satunya adalah pada instansi Universitas Cenderawasih Jayapura adalah merupakan pekerja/buruh biasa, dimana Tenaga Kontrak tersebut tidak diterapkan ketentuan Peraturan Pegawai Negeri, sehingga statusnya bukan sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Jika dilihat dari pengertiannya, maka istilah antara tenaga kerja dan tenaga kontrak mempunyai titik persamaan yaitu sama-sama menunjukkan orang yang mampu melakukan pekerjaan. Jadi dalam hal ini tenaga kontrak juga merupakan tenaga kerja yang hanya dibedakan atas status hubungan kerjanya. Dengan kata lain tenaga kontrak yang bekerja baik pada perusahaan swasta maupun instansi pemerintah yang hubungan kerjanya bersifat sementara atau tidak tetap.

B. Hubungan Kerja.

Dalam lapangan praktik ketenagakerjaan ada suatu hubungan kerja yang mengikat antara pekerja/buruh dengan pihak majikan/perusahaan. Hubungan kerja ini merupakan hubungan hukum yang mengikat para pihak dalam berbagai aspek pelaksanaan hak dan kewajiban.

Dasar pelaksanaan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan majikan pada dasarnya timbul dari adanya suatu hubungan kerja yang disepakti oleh kedua belah pihak. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dan majikan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan lahir dari suatu perjanjian kerja mengenai pelaksanaan dari sesuatu pekerjaan yang diperjanjikan. Hubungan kerja ini

merupakan hubungan hukum yang mengikat para pihak dalam berbagai aspek pelaksanaan hak dan kewajiban.

Menyangkut pengertian hubungan kerja, hingga saat ini belum terdapat suatu kesepahaman diantara para sarjana dan praktisi hukum. Banyak pendapat dari sarjana hukum di bidang hukum perpekerja/buruhan yang mencoba memberikan batasan mengenai apa yang dimaksud dengan hubungan kerja.

Dalam hal ini ada beberapa pendapat para sarjana yang memberikan pandangan dan pendapatnya mengenai pengertian hubungan kerja itu. Diantaranya adalah apa yang dikemukakan oleh Iman Soepomo⁴ menyatakan bahwa : “Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan”. Hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh.

Pendapat lain yang sejalan dengan itu dikemukakan oleh Lalu Husni⁵ (dalam Zainal Asikin) yang pada dasarnya menyatakan bahwa: “ Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.

⁴ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1990, h. 1.

⁵ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997, h. 51.

Dari beberapa pendapat tersebut di atas memberikan suatu gambaran bahwa sesungguhnya apa yang dimaksud dengan hubungan kerja tidak lain adalah merupakan hubungan hukum antara pekerja/buruh dan majikan/pengusaha sebagai realisasi suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha untuk melakukan prestasi diantara kedua belah pihak sesuai dengan apa yang disepakati dan diperjanjikan.

Mengingat bahwa hubungan kerja lahir dari sebuah perjanjian kerja, maka tentunya unsur-unsur suatu hubungan kerja tidak terlepas dari unsur-unsur dari suatu perjanjian kerja. Untuk menjelaskan unsur-unsur hubungan kerja ada baiknya dikemukakan dulu apa yang dimaksud dengan perjanjian kerja.

C. Perjanjian Kerja.

1. Pengertian Perjanjian Kerja.

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa:

” Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemebri kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”. Iman Soepomo⁶ mengemukakan bahwa: " Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dan pengusaha, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah, pengusaha menyatakan kesanggupannya mempekerjakan buruh dengan membayar upah".

⁶ Iman Soepomo, *Loc.Cit*, h. 6.

Selanjutnya A. Ridwan Halim⁷ berpendapat bahwa: "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan di antara pengusaha tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.

Dari pengertian tentang Perjanjian Kerja yang telah diuraikan di atas, dijumpai kata "di bawah perintah" yang mengandung arti bahwa salah satu pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak lainnya.

Ketentuan tersebut menempatkan pihak buruh mau tidak mau harus tunduk pada dan di bawah perintah pihak pengusaha. Ketentuan ini menunjukkan bahwa kedudukan yang satu, yaitu si buruh atau pekerja, adalah tidak sama dan seimbang yaitu di bawah jika dibandingkan dengan kedudukan dari pihak lainnya, pengusaha.⁸ Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi).

Dalam hal ini pengusaha sebagai pihak yang mempunyai kedudukan sosial-ekonomi yang lebih tinggi merupakan pihak atasan yang memberi perintah kepada pihak pekerja/buruh, sebaliknya pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah kedudukan sosial-ekonominya merupakan bawahan yang harus melaksanakan perintah melakukan pekerjaan dari pihak pengusaha.

Bila dicermati dengan seksama dapat diketahui bahwa dalam rumusan pengertian perjanjian kerja sebagaimana diuraikan di atas tersebut terdapat beberapa unsur dari suatu perjanjian kerja. Para ahli berpendapat bahwa didalam suatu

⁷ A. Ridwan Him dan Ny. Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta. 1987, h. 34.

⁸ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 1992, h.24.

perjanjian kerja yang menjadi dasar dari hubungan kerja terdapat 4 (empat) unsur penting, yaitu:⁹

a. Adanya unsur Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja haruslah ada pekerjaan sebagaimana yang diperjanjikan sebagai objek perjanjian. Pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh si pekerja/buruh, hanya dengan seizin pengusaha dapat menyuruh orang lain melakukan pekerjaan itu.

b. Adanya unsur Perintah

Dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang diperjanjikan, maka pekerja harus tunduk dibawah perintah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sesuai dengan yang diperjanjikan.

c. Adanya unsur Waktu tertentu

Unsur waktu tertentu dalam suatu hubungan kerja menjadi dasar agar pelaksanaan suatu pekerjaan diatur dengan waktu dan tidak terus-menerus. Unsur ini melekat dalam sistem hubungan kerja, karena tidak mungkin rasanya dalam suatu hubungan kerja tidak ada waktunya.

d. Adanya unsur Upah

Unsur yang mempunyai peranan penting dalam hubungan kerja, hal ini mengingat bahwa tujuan utama pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada suatu perusahaan adalah untuk mendapatkan upah sebagai kontra prestasi dari pekerjaan yang dilakukan.

⁹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, h.44.

2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya sudah tentu tunduk pada ketentuan-ketentuan yang berlaku pada perjanjian. Agar suatu perjanjian kerja mempunyai kekuatan mengikat yang sah, maka perjanjian kerja tersebut haruslah memenui syarat sahnya suatu perjanjian pada umumnya sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (disingkat KUH Perdata), yang menentukan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian haruslah memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Adanya kata sepakat
- b. Kecakapan
- c. Sesuatu hal,
- d. Sebab yang halal

Menurut ketentuan UU Ketenagakerjaan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian kerja, maka pembuatannya haruslah memenuhi syarat materiil dan syarat formil. Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara tertulis, maka syarat formil perjanjian kerja tersebut diatur dalam ketentuan Pasal 54 dan Pasal 57 UU Ketenagakerjaan.

Syarat sahnya perjanjian kerja sebagaimana yang diatur dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan tersebut menjadi syarat yang harus dipenuhi agar suatu perjanjian kerja itu dianggap sah berlakunya. Syarat-syarat tersebut sesungguhnya merupakan penjabaran dari syarat sahnya perjanjian secara umum sebagai mana diatur dalam ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata.

3. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa suatu perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan, hal ini sebagaimana termuat dalam ketentuan Pasal 51 ayat (1) yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang disyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dalam prakteknya berdasarkan waktu berlakunya dapat dibedakan atas 2 (dua) jenis yakni :

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan
- b. Perjanjian Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Kedua jenis perjanjian kerja ini diatur dalam ketentuan Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.¹⁰ Berdasarkan ketentuan Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas :

- a. Jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Selanjutnya pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur juga dalam ketentuan Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri

¹⁰ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke-4 Edisi Revisi, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, h.53.

Tenaga Kerja Nomor: PER-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja waktu Tertentu, disebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Dalam ketentuan tersebut dijelaskan bahwa yang dinamakan sifat perjanjian kerja waktu tertentu adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sifatnya sementara.

Artinya bahwa hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan untuk pekerja yang didasarkan atas selesainya pekerja tertentu dan waktunya adalah paling lama 3 (tiga) tahun.

- b. Pekerjaan yang penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.

Artinya bahwa hubungan kerja yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat dilakukan untuk pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu tidak terlalu lama. Dalam hal perkerjaan yang diperjanjikan telah selesai maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut berakhir dengan sendirinya (perjanjian kerjanya putus demi hukum).

- c. Bersifat musiman.

Artinya bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaanya

tergantung pada musim atau cuaca. Dalam hal ini Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilakukan untuk pekerjaan musiman dan hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan waktu tertentu.

- d. Berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Artinya bahwa hubungan kerja yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang berkaitan dengan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun dan tidak dapat dilakukan perubahan.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha, dimana jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang, maupun kebiasaan. Hal mana sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata disebutkan bahwa: “waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu.

Dengan kata lain bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan pihak perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Dalam perjanjian kerja

waktu tidak tertentu dapat disyaratkan adanya masa percobaan dengan waktu paling lama 3 (tiga) bulan. Apabila Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dibuat atau diperjanjikan dalam bentuk lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan, hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 63 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Menurut A. Ridwan Halim¹¹ seorang sarjana hukum dalam bidang perpekerja/buruhan mengemukakan bahwa:

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.

Rumusan pengertian perjanjian kerja tersebut memberikan suatu pemahaman bahwa perjanjian kerja adalah:

- a. Perjanjian antara seorang pekerja (pekerja/buruh) dengan pengusaha untuk melakukan pekerjaan. Jadi si pekerja itu sendiri harus melakukan pekerjaan itu dan tidak dapat dialihkan kepada orang lain tanpa sepengetahuan majikan.
- b. Dalam melakukan pekerjaan itu, pekerja harus tunduk dan berada di bawah perintah pengusaha/pemberi kerja. Jadi antara pengusaha dan pekerja ada suatu hubungan antara yang memerintah dan yang diperintah.
- c. Sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan, pekerja atau pekerja/buruh berhak atas upah yang wajib dibayar oleh pengusaha/pemberi kerja.

¹¹ A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1987, h.29.

Menurut M.G. Rood¹² bahwa sebagai realisasi dari suatu perjanjian kerja, maka unsur-unsur dalam hubungan kerja pada prinsipnya adalah sama seperti unsur-unsur yang ada dalam suatu perjanjian kerja. Suatu perjanjian kerja baru ada, mamakala didalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi 4 (empat) syarat, yaitu beberapa unsur yang terdiri dari :

- a. Adanya unsur work atau pekerjaan,
- b. Adanya unsur service atau pelayanan,
- c. Adanya unsur time atau waktu tertentu,
- d. Adanya unsur Pay atau upah.

Pendapat yang sama dikemukakan oleh Sendjun Manullang¹³ yang pada dasarnya mengemukakan bahwa unsur-unsur atau faktor yang menentukan adanya hubungan kerja ada 3 (tiga) unsur yaitu :

- 1. Adanya pekerjaan yang harus dilakukan,
- 2. Adanya perintah (bekerja atas perintah atasan),
- 3. Adanya upah.

Pada dasarnya hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak pekerja/buruh dan majikan meliputi :

- a. Pembuatan Perjanjian Kerja (yaitu merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja),
- b. Kewajiban Pekerja/buruh (yaitu melakukan pekerjaan, sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut),

¹² Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, h. 28.

¹³ Senjun Manullang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1995, h. 64.

- c. Kewajiban majikan/pengusaha (yaitu membayar upah kepada pekerja sekaligus merupakan hak dari si pekerja atas upah),
- d. Berakhirnya hubungan kerja,
- e. Cara penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.

D. Hak dan Kewajiban Dalam Perjanjian Kerja.

Sebagaimana dijelaskan di atas bahwa hubungan yang terjalin antara tenaga kerja dengan pihak perusahaan/majikan sesungguhnya timbul dari adanya suatu perjanjian kerja yang diadakan oleh tenaga kerja dengan pihak perusahaan.

Konsekuensi adanya hubungan kerja ini pada prinsipnya akan melahirkan hak dan kewajiban bagi para pihak. Hak dan kewajiban pekerja/buruh tersimpul pada hak dan kewajiban majikan, dimana hak majikan merupakan kewajiban pekerja/buruh, sebaliknya kewajiban majikan merupakan hak pekerja/buruh demikian sebaliknya.

Tenaga kontrak yang bekerja pada instansi-instansi pemerintah tersebut bertugas melayani masyarakat baik sebagai tenaga teknis lapangan, tenaga staf administrasi pada kantor-kantor sangat berhubungan erat dengan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Pelayanan-pelayanan yang diberikan oleh tenaga kontrak tersebut terhadap masyarakat secara umum turut menentukan maju mundurnya atau berkembang tidaknya suatu instansi pemerintah maupun perusahaan swasta tempat si tenaga kontak mengabdikan dirinya bekerja.

Oleh karena itu wajar kiranya jika terhadap tenaga kontrak tersebut diberikan perhatian yang serius terutama menyangkut pemberian upah yang

layak, jaminan sosial serta fasilitas kesejahteraan lainnya, demi meningkatkan kesejahteraan hidup dan keluarganya yang tentunya berdampak pada peningkatan efektivitas dan produktifitas kerja dalam rangka peningkatan pelayanan bagi masyarakat pada umumnya.

Menurut Imam Soepomo (dalam Darwin Prints), tujuan utama buruh dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Selanjutnya dikatakan bahwa upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.¹⁴

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dikatakan 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 perundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Ini memberikan suatu gambaran bahwa upah yang diterima tenaga kontrak sebagai imbalan atas prestasi kerja yang telah dilakukan tidak hanya berupa uang melainkan juga termasuk tunjangan-tunjangan maupun fasilitas yang lain dari perusahaan demi untuk kesejahteraan karyawan dan keluarganya.

Hal ini memberikan pengertian bahwa semua pekerja/buruh tanpa melihat statusnya baik itu sebagai tenaga tetap maupun sebagai tenaga tidak

¹⁴ Darwin Prinst, *Hukum KeTenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994, h.87.

tetap (harian, borongan maupun kontrak), tidak boleh diadakan perbedaan-perbedaan terutama menyangkut pengupahan.

Dengan kata lain bahwa status keberadaan tenaga kontrak pada suatu perusahaan tidak boleh menjadi suatu alasan untuk memperlakukannya berbeda dengan pekerja/buruh tetap dalam hal pengupahan mengingat upah adalah merupakan hak-hak normatif pekerja/buruh yang diatur dan dilindungi oleh undang-undang sebagai hak (asasi) dasar pekerja/buruh.

A. Ridwan Halim berpendapat bahwa pada hakekatnya segala hak dan kewajiban majikan dan tenaga kerja/karyawan merupakan peranan-peranan yang letaknya saling berhadapan dan sifatnya saling timbal balik antara satu sama lainnya⁷.

Hak bagi pihak majikan merupakan kewajiban bagi pihak karyawan, misalnya kepatuhan karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah majikan. Sebaliknya kewajiban majikan merupakan hak bagi karyawan, misalnya pembayaran upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan tepat waktu.

Dalam realisi hubungan kerja bahwa kewajiban majikan jauh lebih kompleks jika dibandingkan dengan kewajiban pekerja/buruh. Hal ini bisa dilihat dari kenyataan praktis sehari-hari yang disebabkan oleh adanya perbedaan kemampuan ekonomi antara majikan dengan karyawan. Sebagai pihak ekonomi kuat wajar bila dalam prakteknya pihak majikan mempunyai

⁷ A. Ridwan Him dan Ny. Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1987, h. 53.

kewajiban yang lebih kompleks jika dibandingkan dengan kewajiban pihak pekerja/buruh.

Secara umum apa yang menjadi hak dan kewajiban pekerja/buruh dan majikan/pengusaha luas. Namun demikian untuk memberikan suatu gambaran diuraikan beberapa hak dan kewajiban yang terpenting yang dimiliki oleh majikan atau pengusaha dan pekerja/buruh, yakni sebagai berikut.

1. Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh

Hak dan kewajiban pekerja/buruh dalam pelaksanaan hubungan kerja adalah sebagai berikut.

a. Hak-hak Pekerja/Buruh,

Hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Mendapatkan Upah,
- 2) Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak,
- 3) Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya,
- 4) Hak untuk mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral Agama,
- 5) Hak untuk berserikat dan berkumpul,
- 6) Hak atas istirahat.

b. Kewajiban Pekerja/buruh

Adapun yang menjadi kewajiban-kewajiban pekerja/buruh dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Melakukan pekerjaan,
- 2) Mematuhi perintah majikan,
- 3) Membayar ganti rugi dan denda,
- 4) Berperilaku baik,
- 5) Mentaati tata tertib rumah tangga majikan,

2. Hak dan Kewajiban Majikan/Pengusaha

Hal-hal yang berkaitan dengan hak dan kewajiban majikan/pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja dapat dirumuskan sebagai berikut.

a. Hak-hak Majikan/Pengusaha

Adapun yang menjadi hak majikan/pengusaha tersimpul dari kewajiban pekerja/buruh, yakni:

- 1) Berhak menuntut pelaksanaan pekerjaan dari pekerja/buruh,
- 2) Berhak menuntut ganti rugi dan denda atas kerugian yang ditimbulkan oleh pekerja/buruh,
- 3) Berhak memutuskan hubungan kerja apabila terjadi pelanggaran atas isi perjanjian kerja,
- 4) Berhak memerintah pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan.

b. Kewajiban-kewajiban Majikan/Pengusaha

Sedangkan yang menjadi kewajiban daripada majikan/pengusaha dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Membayar upah tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- 2) Mengatur dan menyediakan pekerjaan dan tempat kerja yang baik;
- 3) Memberikan waktu istirahat atau cuti;
- 4) Mengurus perawatan dan pengobatan;
- 5) Memberikan jaminan sosial;
- 6) Memberikan surat keterangan.

E. Sistem Pengupahan

Sebagaimana dijelaskan bahwa upah pada umumnya diartikan sebagai suatu pembayaran yang diterima oleh tenaga kerja selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Sebagai imbalan atas prestasi pekerjaan yang telah dilakukan, upah merupakan sumber penghasilan yang paling utama bagi tenaga kerja untuk dapat memenuhi kebutuhannya dalam membiayai kehidupan diri pribadinya maupun keluarganya.

Upah yang merupakan imbalan atas prestasi pelaksanaan kerja merupakan suatu tujuan bagi setiap tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan. Upah merupakan tujuan utama bagi seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan, tidak ada satu orangpun tenaga kerja yang tidak mengharapkan adanya suatu penghasilan yang disebut dengan upah dalam melakukan suatu pekerjaanya.

Nurmansyah Hasibuan¹⁵ mengatakan bahwa segala macam bentuk penghasilan (earning), yang diterima pekerja/buruh/pegawai (tenaga kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.

Upah yang dimaksud disini adalah upah dalam pengertian hanya pembayaran yang diterima tenaga kerja selama ia melakukan pekerjaan termasuk tunjangan-tunjangannya, sekedar tunjangan itu tidak termasuk tunjangan jaminan sosial.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Perlindungan Upah (disingkat PP Pengupahan) memberikan batas pengertian upah sebagai berikut:

Upah adalah sesuatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja atas jasa yang telah atau akan dilakukan, berfungsi sebagai kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan atau yang dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan dalam suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan yang dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.¹⁶

Dari batasan pengertian mengenai upah sebagaimana yang diuraikan diatas dapat dikatakan bahwa upah sebagai imbalan prestasi atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh tenaga kerja adalah merupakan hak normatif pekerja/buruh yang pelaksanaannya dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan demikian dalam pelaksanaan pembayaran upah itu harus sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja, dan

¹⁵ Nurmansyah Hasibuan, *Upah Tenaga Kerja dan Konsentrasi pada Sektor Industri*, Prisma, No. 5 Th. X Mei 1981, Jakarta, 1981. h. 3.

¹⁶ G. Kartaspoetra, R. G. Kartasapoetra, A. G. Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila, PT. Bina Aksara, Jakarta, 1988, h. 94.

upah itu harus bermanfaat bagi kelangsungan kehidupan tenaga kerja beserta keluarga. Upah sebagai hak normatif tenaga kerja, haruslah dibayarkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dibidang pengupahan.

Upah sangat berperan dalam pemeliharaan kelangsungan perikehidupan tenaga kerja, maka upah yang dibayarkan oleh pihak perusahaan haruslah memenuhi standar yang layak bagi kemanusiaan.

Pelaksanaan pembayaran upah bukan merupakan urusan pihak pekerja/buruh semata akan tetapi merupakan urusan bersama pekerja/buruh dan majikan dengan memikirkan keadaan perusahaannya. Upah yang layak akan diberikan perusahaan sesuai dengan jenis pekerjaan yang sejenis di perusahaan lainnya, sehingga tenaga kerja dapat bekerja efektif dan efisien dalam pekerjaannya.

Pembayaran upah tidak terlepas dari pengaruh tingkat produktivitas kerja dan kemampuan kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, semakin besar upah yang akan diterimanya.

Dalam hal pengupahan dikenal bermacam-macam jenis upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja, diantaranya yakni:

1. Upah Nominal

Yaitu sejumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja/buruh secara tunai sebagai imbalan atas jasa-jasa dan pelayanannya dalam pelaksanaan pekerjaan sesuai ketentuan perjanjian kerja, dimana ke dalam upah ini tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya.

2. Upah Nyata

Yaitu upah yang benar-benar harus diterima oleh seseorang tenaga kerja yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang banyaknya tergantung dari :

- a. Besar kecilnya jumlah uang yang diterima,
- b. Besar kecilnya biaya kehidupan yang diperlukan.

3. Upah Hidup

Yaitu upah yang diterima tenaga kerja yang relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang luasnya tidak hanya kebutuhan pokok saja tetapi juga sebahagian kebutuhan sosial keluarga, misalnya biaya pendidikan, kesehatan dan lain sebagainya.

4. Upah Minimum

Yaitu upah yang sebaiknya mencapai atau mencukupi kebutuhan hidup mendasar dari tenaga kerja beserta anggota keluarganya walaupun dalam arti yang serba sederhana. Dalam pelaksanaan upah minimum ini perlu mendapat perhatian dalam hal penentuan besar kecilnya upah minimum yang akan dibayarkan.

5. Upah wajar

Yaitu upah yang dimaksudkan sebagai upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh perusahaan dan para tenaga kerja sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan tenaga kerja kepada perusahaan dalam

pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah mereka sepakati.

Jenis-jenis upah sebagaimana yang telah diuraikan tersebut dapat disimpulkan bahwa pada umumnya mengandung maksud yang sama yaitu bahwa upah itu merupakan imbalan atau penggantian atas jasa-jasa yang telah dilakukan oleh seseorang (tenaga kerja) kepada orang lain (majikan/perusahaan).

Pelaksanaan pembayaran upah dilakukan dengan berbagai cara. Cara pembayaran upah yang dilakukan perusahaan kepada para tenaga kerjanya disebut dengan sistem pengupahan. Sistem pembayaran upah ini secara teoritis terdiri dari berbagai macam bentuk sistem pengupahan yang berlaku.

Dalam prakteknya, pelaksanaan sistem pengupahan di lapangan banyak mengalami perubahan dan modifikasi sesuai dengan kesepakatan yang ditetapkan oleh perusahaan dan tenaga kerja dalam perjanjian kerja yang dilakukan baik secara tertulis maupun secara lisan.

Bilamana dalam perjanjian kerja tidak ada kesepakatan mengenai bagaimana cara atau sistem pembayaran upah yang disepakati, biasanya yang berlaku adalah sistem pembayaran upah menurut kebiasaan yang berlaku pada suatu perusahaan.

Ada beberapa macam sistem pengupahan yang terdapat dalam kepustakan hukum perpekerja/buruhan, yakni sebagai berikut :

1. Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu ini adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya sistem upah harian, upah mingguan, upah bulanan dan sebagainya sesuai dengan waktu yang disepakati yang berlaku pada suatu perusahaan.

2. Sistem Upah Potongan

Sistem ini bertujuan untuk menggantikan sistem upah jangka waktu, jika hasil pekerjaan tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya dan sebagainya.

3. Sistem Upah Permufakatan

Sistem upah ini maksudnya adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah kepada kelompok tertentu, yang selanjutnya nanti kelompok ini akan bagi-bagikan kepada para anggota.

4. Sistem Upah Berubah

Dalam sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan harga penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik maka jumlah upahpun akan naik, sebaliknya jika harga turun maka upahpun akan turun.

5. Sistem Upah Indeks

Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini, upah itu akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan, meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.

6. Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapatkan keuntungan diakhir tahun.