

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Pada dasarnya dalam melaksanakan penelitian tidak terlepas dari adanya kerangka teoritis. Uraian yang berkaitan dengan kajian pustaka tentang hal-hal yang berkaitan dengan objek atau masalah yang diteliti nantinya akan dijadikan sebagai acuan atau pisau analisis dalam mengkaji masalah yang diteliti.

Pentingnya kerangka teori sebagai acuan sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto yang menyatakan 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”.<sup>1</sup>

Sejalan dengan pandangan tersebut diatas, maka dalam rangka untuk mendukung penulisan tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kontrak Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja Pada Kantor Gubernur Provinsi Papua tentunya didukung dengan kajian pustaka yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan ditunjang dengan konsep-konsep maupun teori- teori yang relevan.

#### **A. Istilah Tenaga Kontrak.**

Dalam lapangan dunia ketenagakerjaan terdapat banyak istilah untuk orang yang melakukan suatu pekerjaandiantaranya adalah buruh, pekerja,

---

<sup>1</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1986, h. 7

karyawan, pegawai dan tenaga kerja, tenaga honorer, tenaga kontrak, dan lain sebagainya.

Istilah-istilah tersebut dalam penggunaannya sering dikacaukan, dimana kekacauan penggunaan istilah tersebut disebabkan oleh faktor yang berkembang dalam masyarakat, misalnya istilah buruh seringkali dikaitkan dengan pekerjaan kasar, pendidikan rendah serta penghasilan rendah.

Hal ini sesungguhnya dipengaruhi oleh keadaan sejarah masa lampau, dimana pada masa kolonial istilah buruh hanya diperuntukkan bagi orang-orang yang melakukan pekerjaan kasar, misalnya kuli, tukang dan mandor. Sedangkan untuk orang-orang yang melakukan pekerjaan tanpa mengandalkan kekuatan fisik atau tenaga, misalnya juri tulis di kantor disebut dengan pegawai.

Penggunaan istilah-istilah tersebut bilamana ditinjau dari aspek hukum, sesungguhnya penggunaan istilah-istilah tersebut tidak dapat dipertukarkan satu sama lainnya. Hal ini penggunaan istilah tersebut mempunyai maksud yang berlainan satu sama lainnya.

Istilah “pekerja” mempunyai arti setiap orang yang melakukan pekerjaan, “karyawan” mempunyai arti orang yang berkarya atau bekerja, sedangkan istilah “pegawai” diartikan secara khusus bagi orang-orang yang bekerja pada instansi pemerintah atau pegawai negeri sipil.

Sementara istilah “buruh” sebagaimana yang termuat dalam ketentuan Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Kerja (selanjutnya disingkat UU Kerja), diartikan dengan setiap orang yang bekerja

pada majikan di perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan dengan menerima upah.

Selanjutnya istilah “tenaga kerja” diartikan dengan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan.

Istilah-istilah seperti “pekerja”, “karyawan” maupun “tenaga kerja” mempunyai arti yang sepadan, yaitu bahwa istilah-istilah tersebut mempunyai cakupan makna yang sangat luas yaitu setiap orang yang melakukan pekerjaan tanpa melihat apakah pekerjaan itu dilakukan di dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja.

Untuk istilah “pegawai” sudah ditarik sebagai istilah khusus bagi setiap orang yang bekerja pada pemerintah, sedangkan istilah “buruh” diartikan sebagai orang yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja.

Sementara istilah tenaga honorer maupun tenaga kontrak pada dasarnya menunjukkan pada status ketenagakerjaannya dalam suatu hubungan kerja yaitu apakah sebagai tenaga kerja tetap atukah tenaga kerja tidak tetap yang didasarkan pada kontrak kerja menurut perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

Istilah Tenaga Kontrak tidak ditemukan pengaturannya secara tegas dalam 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.<sup>2</sup>

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: “Tenaga Kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.”

Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:” pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Mereka-mereka yang bekerja pada berbagai perusahaan maupun instansi pemerintah yang hubungan kerjanya didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu atau kontrak kerja disebut dengan istilah Tenaga Kontrak atau tenaga honorer yakni merupakan pekerja/buruh yang tunduk pada ketentuan-ketentuan Hukum Ketenagakerjaan.

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

Disamping pegawai negeri yang tunduk pada peraturan pegawai negeri, terdapat pula golongan pekerja yang bekerja pada negara, baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah, terhadap siapa tidak diperlakukan peraturan pegawai negeri termaksud. 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.<sup>3</sup>

---

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

<sup>3</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1974, h.4.

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

Beranjak dari pendapat yang dikemukakan oleh Soepomop tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa Tenaga Kontrak pada kantor-kantor pemerintah 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 hubungannya. Dengan kata lain tenaga kontrak adalah tenaga kerja yang bekerja baik pada perusahaan swasta maupun pada instansi pemerintah yang mana hubungan kerjanya bersifat sementara atau tidak tetap.

## **B. Hubungan Kerja.**

Di dalam kehidupan masyarakat banyak terjadi hubungan hukum sebagai akibat adanya tindakan-tindakan hukum dari subjek hukum. Tindakan hukum ini merupakan awal lahirnya hubungan hukum (*rechtsbetrekking*), yakni interaksi antar subjek hukum yang memiliki relevansi hukum atau akibat-akibat hukum.

Agar hubungan hukum antara subjek hukum itu berjalan secara harmonis, seimbang, dan adil, dalam arti setiap subjek hukum mendapatkan apa yang menjadi haknya dan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya, hukum tampil sebagai aturan main dalam mengatur hubungan hukum tersebut.

Dalam hal ini Gerald Turkel<sup>4</sup> berpandangan bahwa di dalam masyarakat modern, hukum merupakan suatu perangkat norma atau aturan yang mengatur tingkah laku individu maupun pranata-pranata yang ada, melalui pranata-pranata khusus hukum. Hukum senantiasa mencakupi baik norma-norma maupun pranata-pranata khusus yang menyelenggarakan berbagai fungsi hukum.

Konsepsi demikian menjadikan hukum sebagai acuan bagi setiap penyelenggara negara dalam menjalankan fungsinya untuk memberikan perlindungan hukum bagi setiap warga negaranya.

Salah satu dari bentuk hubungan hukum yang terjadi dalam masyarakat sebagai akibat tindakan hukum adalah hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan hukum yang merupakan landasan yang mendasari terjadinya hubungan diantara pekerja dengan pihak pengusaha. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang dibuat dalam bentuk tertulis maupun secara lisan.

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan

---

<sup>4</sup>Turkel, Gerald, *Law And Society (Pendekatan Hukum dan Masyarakat)* Terjemahan Bab I oleh Achmad Ali, Simon & Schuster Company, Boston, 1996, h.20.

pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: “ hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha adalah merupakan langkah awal dalam melahirkan hak dan kewajiban secara timbal balik diantara mereka<sup>5</sup>.

Akan tetapi mengingat pekerja/buruh berada pada posisi yang lemah yakni berada dibawah perintah pengusaha sehingga hal ini menempatkan pekerja/buruh sering mendapatkan perlakuan yang tidak sesuai dengan apa yang sudah diatur melalui peraturan perundang-undangan yang ada.

Menurut Iman Soepomo<sup>6</sup>, menyatakan bahwa: “hubungan kerja adalah suatu hubungan antara buruh dan seorang pengusaha, 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.

Pandangan yang senada dengan itu dikemukakan oleh Lalu Husni<sup>7</sup> menyebutkan bahwa: “hubungan kerja ialah hubungan antara buruh dan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada

---

<sup>5</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2011, h.44.

<sup>6</sup> Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan-Bidang Hubungan Kerja*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1987, h.1.

<sup>7</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, h.51.

pihak pengusaha untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah”.

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu: suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si pekerja/buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain (si majikan) untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si pekerja/buruh dengan membayar upah.

Menurut Zaeni Asyhadie<sup>8</sup> hubungan kerja pada dasarnya adalah: “Hubungan antara kedua belah pihak, yaitu pengusaha dengan pekerja/buruh, dengan suatu perjanjian, dimana pihak kesatu (pekerja/buruh), mengikatkan dirinya pada pihak lain (si pengusaha) untuk bekerja dengan mendapatkan upah; dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah”.

Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Hubungan kerja merupakan sesuatu yang abstrak sedangkan perjanjian kerja merupakan sesuatu yang konkrit. Sehingga dikatakan bahwa hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang lahir dari suatu perjanjian kerja. Pelaksanaan hubungan kerja pada dasarnya merupakan perjanjian yang bersifat keperdataan yang merupakan species dari perjanjian privat pada umumnya.

---

<sup>8</sup> Zainal Asikin dkk, Ed, Cet.VII, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, h. 44.

## C. Perjanjian Kerja.

### 1. Pengertian Perjanjian Kerja.

Suatu hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan adalah merupakan hubungan hukum yang menjadi dasar dari suatu pelaksanaan suatu pekerjaan. Oleh karena itu, seorang pekerja/buruh yang bekerja pada sebuah perusahaan atau pada seorang pengusaha, biasanya selalu diawali dengan suatu perjanjian yang dibuat oleh pekerja/buruh dengan pengusaha. Perjanjian yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan pengusaha tersebut dinamakan perjanjian kerja, karena perjanjian tersebut menyangkut pelaksanaan suatu pekerjaan.

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak".

Iman Soepomo<sup>9</sup> 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 untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah".

Dalam ketentuan Pasal 1601 a KUH Perdata, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah "suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si pengusaha untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah".

---

<sup>9</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1985, h.6.

Selanjutnya A. Ridwan Halim 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.<sup>10</sup>

Dari pengertian tentang Perjanjian Kerja yang telah diuraikan di atas, khusus dalam Pasal 1601 a KUH Perdata 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.<sup>11</sup>

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 adalah merupakan pihak atasan yakni yang memberi perintah kepada pihak pekerja/buruh, sebaliknya pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah kedudukan sosial-ekonominya merupakan bawahan yang harus melaksanakan perintah untuk melakukan pekerjaan dari pihak pengusaha/perusahaan.

Bila dicermati dengan seksama dapat diketahui bahwa dalam rumusan pengertian perjanjian kerja sebagaimana diuraikan di atas tersebut terdapat beberapa

---

<sup>10</sup> A. Ridwan Him dan Ny. Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta. 1987, h. 34.

<sup>11</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta, 1992, h. 24.

unsur dari suatu perjanjian kerja. Para ahli berpendapat bahwa didalam suatu perjanjian kerja yang menjadi dasar dari hubungan kerja terdapat 4 (empat) unsur penting, yaitu:<sup>12</sup>

**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. Hal ini terlihat dari ketentuan Pasal 1603 KUH Perdata yang berbunyi :” Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya.

**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. Disinilah letak perbedaan antara hubungan kerja dengan hubungan hukum lainnya, seperti hubungan dokter dengan pasiennya misalnya.

**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.

---

<sup>12</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, h.44.

#### **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. Dalam suatu hubungan kerja tersebut unsur upah mutlak harus ada, jika tidak ada unsur upah maka hubungan tersebut bukanlah merupakan hubungan kerja.

### **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 memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian pada umumnya. Dalam ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata, ditentukan 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 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian kerja, maka pembuatannya haruslah memenuhi syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil dari suatu perjanjian kerja diatur dalam ketentuan Pasal 52, Pasal 55, Pasal 58, Pasal 59 dan Pasal 60 UU Ketenagakerjaan yang selengkapnya dirumuskan sebagai berikut:

Pasal 52 ayat (1) : perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.

Pasal 55 : “Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak”.

Pasal 58 ayat (1) :” Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja”.

Pasal 59 ayat (1) : Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan.

Pasal 60 ayat (1) : “ Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.

Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara tertulis, maka syarat formil perjanjian kerja tersebut diatur dalam ketentuan Pasal 54 dan Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang selengkapnya dirumuskan sebagai berikut:

Pasal 54 ayat (1) : “Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Syarat sahnya perjanjian kerja sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Undang-Undang 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 Pasal 1320 KUH Perdata.

### **3. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja**

Dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur 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 (selanjutnya disingkat PKWT) dan
- b. Perjanjian Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disingkat PKWTT).

Kedua jenis perjanjian kerja ini diatur dalam ketentuan Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang 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.<sup>13</sup>

Berdasarkan ketentuan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat 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 Tenaga Kerja No: KEP.100/MEN/VI/2004, yang menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan Perjanjian kerja waktu tertentu adalah: Perjanjian kerja

---

<sup>13</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke-4 Edisi Revisi, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, h.53.

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 dapat dilakukan untuk pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu tidak terlalu lama. Dalam hal pekerjaan yang diperjanjikan telah selesai maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut berakhir dengan sendirinya (perjanjian kerjanya putus demi hukum).

c. Bersifat musiman.

Artinya bahwa perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya 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 peninjauan.

Artinya bahwa hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan. Perjanjian kerja waktu tertentu 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 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) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

#### **4. Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja.**

Konsekuensi dari adanya perjanjian kerja adalah timbulnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan majikan. Hubungan kerja ini pada prinsipnya akan melahirkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak yang mengadakan perjanjian kerja. Hak dan kewajiban majikan tersimpul dalam hak dan kewajiban pekerja/buruh.

Dalam perjanjian kerja isinya menyebutkan suatu kewajiban bagi pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan, maka sebaliknya kewajiban pekerja/buruh tersebut adalah merupakan hak bagi majikan yang harus dipenuhi oleh si pekerja/buruh. Sebaliknya jika yang tertuang dalam perjanjian kerja itu merupakan kewajiban majikan untuk membayar upah misalnya, maka kewajiban majikan tersebut merupakan hak bagi si pekerja/buruh yang harus dipenuhi oleh majikan.

Adapun hak dan kewajiban pekerja/buruh dan hak dan kewajiban majikan adalah sebagai berikut.

##### **a. Hak dan Kewajiban Pekerja/buruh.**

Adapun yang menjadi hak pekerja/buruh terdiri dari:

- 1) mendapatkan upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- 2) berserikat dan berkumpul;
- 3) bebas memilih untuk pindah pekerjaan;
- 4) mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja;
- 5) mendapatkan istirahat/cuti

Sedangkan yang menjadi kewajiban pekerja/buruh terdiri dari:

- 1) wajib melakukan pekerjaan;
- 2) wajib mematuhi perintah majikan/pengusaha;
- 3) wajib berperilaku sebagai pekerja/buruh yang baik;
- 4) wajib mentaati tata tertib rumah tangga majikan;

#### **b. Hak dan Kewajiban Majikan**

Adapun yang menjadi hak majikan adalah tersimpul dari kewajiban pekerja/buruh, antara lain adalah:

- 1) menuntut pelaksanaan pekerjaan pekerja/buruh;
- 2) menuntut ganti rugi dan denda;
- 3) memerintah pekerja/buruh;
- 4) memutuskan hubungan kerja

Selain mempunyai hak, majikan juga mempunyai kewajiban, diantaranya tersimpul pada hak si pekerja/buruh yakni:

- 1) membayar upah tepat waktu;
- 2) mengatur dan menyediakan pekerjaan dan tempat kerja;
- 3) memberikan waktu istirahat/cuti;
- 4) mengurus perawatan dan pengobatan;
- 5) memberikan jaminan sosial;
- 6) memberikan surat keterangan.

#### **D. Perjanjian Kerja Bersama.**

Dalam pelaksanaan suatu hubungan kerja dikenal adanya perjanjian yang dilakukan oleh pihak tenaga kontrak dengan pihak pengusaha yang isinya mengatur hak

dan kewajiban pihak tenaga kontrak dengan pihak pengusaha. Perjanjian ini dilakukan oleh tenaga kontrak dengan pihak pengusaha yang dilakukan oleh serikat tenaga kontrak dengan pihak pengusaha atau gabungan pengusaha yang bersifat kolektif yang dikenal dengan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, hal yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Bersama termuat dalam ketentuan Pasal 1 angka 21 yang menyebutkan bahwa: “Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/ serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Dari rumusan pengertian Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana yang telah diuraikan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pihak-pihak yang menjadi subyek perjanjian ini adalah serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha perseorangan, beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha. Dengan demikian seorang tenaga kontrak tidak dimungkinkan untuk melakukan perjanjian kerja bersama.

Masa berlakunya Perjanjian Kerja Bersama ini adalah paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara serikat tenaga kontrak dengan pengusaha. Perjanjian kerja bersamapaling sedikit memuat:

1. Hak dan kewajiban pengusaha;
2. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta tenaga kontrak;

3. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama;
4. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ketentuan ini menggariskan tentang acuan hukum dalam membuat berbagai perjanjian dalam hubungan kerja.

## **E. Pengupahan.**

### **1. Pengertian Upah.**

Upah adalah merupakan hak dari pekerja/buruh yang diterima sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan, hak mana timbul pada saat dimulainya hubungan kerja dan akan berakhir pada saat bilamana hubungan kerja berakhir. Upah merupakan elemen terpenting bagi pekerja/buruh dalam suatu hubungan kerja. Sehingga tidak jarang persoalan pengupahan menjadi sebuah polemik dalam bidang ketenagakerjaan karena menyangkut kelangsungan kehidupan pekerja/buruh maupun keluarganya.

Bagi pekerja/buruh tujuan utama melakukan suatu pekerjaan adalah untuk mendapatkan upah sebagai kontra prestasi yang telah dilakukan. Olehnya masalah pengupahan termasuk salah satu aspek penting dalam hal perlindungan terhadap pekerja, olehnya masalah pengupahan adalah merupakan salah satu dari sekian banyak problematika dalam bidang ketenagakerjaan yang tidak pernah selesai.

Pengupahan bagi pekerja/buruh tidak sebatas mendapat upah pada saat pekerja/buruh telah melakukan pekerjaannya, akan tetapi harus meliputi berbagai aspek kehidupan ekonomi dan kesejahteraan pekerja/buruh dalam menunjang kehidupan perekonomian untuk mencukupi kebutuhan hidup

yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagaimana yang diamanatkan oleh norma dasar kita UUD NKRI Tahun 1945.

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan dirumuskan bahwa: “upah sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Sementara Dewan Pengupahan memberikan batasan tentang upah adalah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan-peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.

Dari beberapa rumusan pengertian upah sebagaimana diuraikan di atas, terdapat beberapa unsur dalam pengupahan. Adapun unsur-unsur dalam pengupahan adalah sebagai berikut:

- a. Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah atau akan dilakukan
- b. Dinyatakan dalam bentuk uang atau bentuk lain
- c. Besarnya ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perundang-undangan, dan,
- d. Meliputi juga tunjangan-tunjangan lainnya.

**b. Ketentuan Pengupahan.**

Pemerintah mempunyai kepentingan dalam hal perlindungan terhadap sistem pengupahan, karena sudah menjadi tanggung jawab negara untuk memberikan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh sebagai warga negara. Untuk itu Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan di satu pihak untuk tetap dapat menjamin standar kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan daya beli masyarakat. Di lain pihak, kebijakan pengupahan harus dapat menstimulasi investasi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja.

Dengan demikian sistem pengupahan di satu pihak harus mencerminkan keadilan dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi jasa kerja dan mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Untuk menjamin terlaksananya sistem pengupahan yang dapat melindungi pekerja/buruh dari tindakan-tindakan yang dapat merugikan para pekerja/buruh, maka pemerintah menetapkan berbagai kebijakan yang diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Dalam hal ini pemerintah mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pengupahan.

Ketentuan peraturan perundang-undangan yang menjadi sumber hukum dalam pengaturan sistem pengupahan yang berlaku mempunyai jumlah yang banyak. Ketentuan hukum yang mengatur masalah upah atau pengupahan tersebut terdiri dari ketentuan perundang-undangan mulai dari tingkat undang-undang (UU) sampai pada Peraturan Daerah (Perda/SK.Gubernur).

Ketentuan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan upah dapat dikelompokkan dalam beberapa ketentuan, yakni :

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan,
- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01 Tahun 1999 jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 226 Tahun 2000 tentang Upah Minimum,
- d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 49 Tahun 2004 tentang Struktur dan Skala Upah,
- e. Surat Keputusan Gubernur tentang Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Sektoral Provinsi.

Penetapan kebijakan pengupahan perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun dari segi mikro sejalan dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, terutama dalam hal perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, peningkatan taraf hidup pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan hidup yang layak.

Dalam pengupahan tidak boleh ada diskriminasi antara pekerja/buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya, sebagaimana dimaksud dalam Konvensi ILO Nomor 100 yang diratifikasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 (Lembaran Negara Nomor 171 Tahun 1957). Pengupahan yang sama bagi pekerja baik laki-laki maupun perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya dimaksudkan agar nilai pengupahan tidak dibedakan berdasarkan jenis kelamin.

Tidak dapat dipungkiri dalam prakteknya terjadi perbedaan tingkat upah yang diterima oleh pekerja/buruh sebagai kontra prestasi atas pekerjaan yang telah

dilakukan. Perbedaan tingkat upah dapat terjadi pada satu sektor ke sektor lainnya maupun antar daerah dengan daerah lainnya. Hal ini terjadi karena perbedaan interpretasi terhadap perhitungannya yang dianggap tidak memenuhi harapan baik dari si pekerja/buruh, pengusaha/perusahaan atau bahkan pemerintah yang bertindak sebagai wasit dalam penentuan dan pengawasan pengupahan.

Kebijakan-kebijakan ini dikeluarkan dengan tujuan untuk memberi perlindungan upah bagi pekerja karena upah memegang peranan penting dan merupakan ciri khas dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa upah merupakan tujuan utama dari seseorang dalam melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja.

Perkembangan sistem pengupahan yang signifikan dalam hukum ketenagakerjaan dapat dilihat dari fakta bahwa UU Ketenagakerjaan dengan secara rinci telah mengatur kebijakan-kebijakan untuk memperbaiki kondisi hubungan kerja. Hal mana dapat dilihat pada ketentuan Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa: "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Selanjutnya dalam ayat (2) disebutkan bahwa :” Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Ketentuan tersebut merupakan ketentuan yang berkaitan dengan sistem pengupahan dan perlindungan terhadap upah.

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 88 ayat (2) UU Ketenagakerjaan adalah meliputi:

- a. Upah minimum,
- b. Upah kerja lembur,
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan,
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya,
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya,
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah,
- g. Denda dan potongan upah,
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah,
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional,
- j. Upah untuk pembayaran pesangon, dan
- k. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan. (Pasal 88 ayat (3)).

Salah satu kebijakan pengupahan yang ditetapkan pemerintah untuk mencapai penghidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk setiap pekerja/buruh adalah ketentuan upah minimum. Pemerintah menetapkan ketentuan upah minimum berdasarkan kebutuhan yang layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dengan maksud bahwa penetapan upah minimum haruslah sebanding dengan produktivitas kerja dari si pekerja/buruh.

### **3. Asas-Asas Pengupahan**

Dalam sistem pengupahan yang berlaku terdapat suatu prinsip “*no work no pay*” yang berarti bahwa upah tidak akan dibayarkan bilamana buruh tidak melakukan pekerjaan. Keadaan ini seringkali menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja, karena

kadangkala pekerja tidak melakukan pekerjaannya bukan karena keinginannya sendiri melainkan disebabkan adanya hal-hal diluar kemampuannya.

Berdasarkan hal tersebut pemerintah menetapkan suatu kebijakan pengecualian terhadap prinsip tersebut. Pengecualian terhadap prinsip tersebut diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Dalam ketentuan tersebut ditetapkan bahwa pekerja/buruh tetap berhak menerima upah dari pengusaha dalam hal-hal sebagai berikut:<sup>14</sup>

- a. Jika pekerja sakit, termasuk pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak bisa melakukan pekerjaan,
- b. Jika pekerja sakit (maksudnya sakit luar biasa, bukan akibat kecelakaan kerja) terus menerus sampai 12 (dua belas) bulan, maka upah tetap dibayarkan pengusaha,
- c. Jika pekerja tidak masuk kerja karena kepentingan khusus, dalam hal :
  - 1) Pernikahan pekerja sendiri,
  - 2) Pernikahan anak,
  - 3) Isteri melahirkan,
  - 4) Khitanan/Baptis anak,
  - 5) Meninggal dunia anggota keluarga (suami/isteri, Orangtua/mertua, anak/menantu),
  - 6) Meninggal dunia anggota keluarga dalam satu rumah,

---

<sup>14</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hal.80.

- d. Jika pekerja menjalankan kewajiban terhadap negara dalam hal ini maksimal 1 tahun,
- e. Jika pekerja menjalankan ibadah agama maksimal 3 (tiga) bulan,
- f. Jika pekerja tidak bekerja karena kesalahan pengusaha,
- g. Jika pekerja menjalankan hak istirahat,
- h. Jika pekerja menjalankan tugas serikat pekerja atas persetujuan pengusaha,
- i. Jika pekerja melaksanakan pendidikan dari perusahaan.

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam Pasal 1602 b KUH Perdata ditegaskan bahwa tidak ada upah dibayar untuk waktu buruh tidak melakukan pekerjaan yang diperjanjikan. Ketentuan ini dipertegas lagi dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang menyatakan bahwa: " Hak untuk menerima upah diterima pada saat adanya hubungan kerja, dan berakhir pada saat hubungan kerja putus". Selanjutnya dalam ketentuan lain disebutkan bahwa : "Upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan."

Dari penjelasan diatas jelas bahwa pada intinya upah itu merupakan imbalan prestasi yang dibayarkan oleh pengusaha kepada buruh atas pekerjaan yang telah atau akan dilakukan oleh buruh. Di sini berlaku asas "*No Work No Pay*", yang artinya tidak ada upah bila tidak ada pekerjaan.

Beberapa asas pengupahan yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan dapat dirinci sebagai berikut:<sup>15</sup>

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus,
- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama,
- c. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan atau disebut asas *no work no pay*,
- d. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur,
- e. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib membayar upah lembur,
- f. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum.,
- g. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimum 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap,
- h. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda,
- i. Pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentasi tertentu dari upah pekerja/buruh,

---

<sup>15</sup> Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, h.16.

- j. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya,
- k. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun sejak timbulnya hak,

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi meliputi: a) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; b) upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah Minimum tersebut ditetapkan oleh Gubernur untuk wilayah Provinsi dan oleh Bupati/Wali Kota untuk wilayah Kabupaten/Kota, dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi atau Kabupaten/Kota. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja/buruh lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan untuk masing-masing wilayah provinsi dan atau kabupaten/kota. Bagi pengusaha yang karena sesuatu hal tidak atau belum mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan dapat dilakukan penangguhan selama batas jangka waktu tertentu.

Upah Minimum yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila kesepakatan tersebut lebih rendah dan bertentangan dengan peraturan

perundang-undangan yang berlaku, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara umum ketentuan dalam pengupahan sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan UU Ketenagakerjaan pada dasarnya mempunyai kesesamaan. Proses penetapan upah minimum provinsi dan kabupaten/kota merupakan satu rangkaian proses yang panjang dan melibatkan unsur pemerintah, pengusaha, serta serikat pekerja/buruh dalam lembaga Dewan Pengupahan.

Penetapan upah minimum harus dapat memberikan manfaat bagi perbaikan taraf hidup pekerja/buruh dan keluarganya, terutama yang menerima upah rendah, juga harus mengupayakan agar jangan sampai berakibat membahayakan kelangsungan usaha terutama bagi perusahaan yang tergolong kecil dan lemah.

Upaya peningkatan upah minimum dimkasud akan dilakukan secara bertahap seiring dengan laju perkembangan dunia usaha (perusahaan) sektor demi sektor, wilayah/daerah demi wilayah/daerah yang bertujuan agar suatu saat penetapan upah minimum dapat memenuhi kebutuhan hidup layak.

### **3. Macam-Macam Sistem Pengupahan.**

Berdasarkan cara menetapkan upah, sistem pengupahan dapat dibedakan atas beberapa sistem pengupahan sebagai berikut:

#### **a. Sistem upah jangka waktu**

Menurut sistem pengupahan ini upah ditetapkan menurut jangka waktu pekerja/buruh melakukan pekerjaan: untuk tiap jam diberi upah jam-jaman, untuk

bekerja sehari diberi upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan.

b. Sistem upah potongan

Sistem upah potongan ini seringkali dipergunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu, dimana atau bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan. Upah hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan. Sistem ini tidak dapat dipergunakan di semua perusahaan.

c. Sistem upah permupakatan

Sistem pengupahan ini adalah pada dasarnya upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membongkar dan mengangkut barang, dan sebagainya. Upah tersebut bukan diberikan kepada pekerja/buruh masing-masing melainkan kepada sekumpulan pekerja/buruh yang bersama-sama melakukan pekerjaan.

d. Sistem skala upah berubah

Pada sistem skala upah berubah terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang harga barang hasilnya untuk sebagian besar atau seluruhnya tergantung dari harga pasaran di luar negeri. Cara ini menyulitkan apabila harga barang turun sehingga mengakibatkan penurunan upah.

e. Sistem upah indeks

Upah yang naik turun menurut naik turunnya angka indeks biaya penghidupan (upah indeks). Naik turunnya upah tidak mempengaruhi nilai riil dari upah.

f. Sistem pembagian keuntungan

Upah yang diterima pekerja/buruh pada waktu tertentu, pada penutupan tahun buku, bila ternyata majikan mendapat keuntungan yang cukup besar, kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan itu.

## **F. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan).**

### **1. Pengaturan BPJS Ketenagakerjaan.**

Pembentukan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (selanjutnya disingkat UU BPJS), merupakan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (selanjutnya disingkat UU SJSN). BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.

Dalam rangka memberikan jaminan sosial kepada setiap warga negara termasuk tenaga kontrak, Pemerintah telah mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social* yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Dalam ketentuan Pasal 15 ayat (1) UU BPJS diatur bahwa pemberi kerja wajib mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial.

Adapun program jaminan sosial yang wajib diikuti adalah Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian dan Jaminan Pensiun.

Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 17 UU BPJS ditentukan bahwa pemberi kerja yang tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial ke BPJS Ketenagakerjaan, akan dikenakan sanksi administratif.

BPJS Ketenagakerjaan mempunyai status sebagai Badan Hukum Publik, sehingga pertanggungjawabannya langsung ke Presiden sesuai ketentuan Pasal 7 UU BPJS. Sementara dalam ketentuan Pasal 9 ayat (2) UU BPJS mengatur bahwa fungsi BPJS Ketenagakerjaan adalah menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua.

Dengan berlakunya UU SJSN telah mengamanatkan bahwa pada tanggal 1 Januari 2014 PT. Jamsostek (Pesero) berubah menjadi Badan Hukum Publik yang bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dengan penambahan program Jaminan Pensiun yang mulai berlaku sejak 1 Juli 2015. Jaminan sosial tersebut diberikan kepada pekerja/buruh yang sudah mendaftarkan diri dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan.

## **2. Pengertian BPJS Ketenagakerjaan.**

Program BPJS Ketenagakerjaan adalah program jaminan sosial yang diberikan bagi pekerja. Dalam ketentuan Pasal 5 ayat (2) UU BPJS ditentukan bahwa program-program yang diselenggarakan Oleh BPJS Ketenagakerjaan yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun dan Jaminan Kematian.

Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 2 UU BPJS diatur bahwa sistem jaminan sosial mempunyai asas kemanusiaan, manfaat dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam ketentuan Pasal 3 menentukan bahwa BPJS Ketenagakerjaan mempunyai tujuan mewujudkan terselenggaranya program jaminan sosial yakni BPJS Ketenagakerjaan dan terpenuhinya kebutuhan dasar yang layak bagi setiap pekerja atau anggota keluarganya.

Berdasarkan ketentuan-ketentuan tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan yang menyelenggarakan Jaminan Sosial bagi pekerja yang meliputi empat program yakni Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun. Jaminan sosial ketenagakerjaan diberikan untuk melindungi dan memberikan kesejahteraan bagi para pekerja.

## **3. Tujuan BPJS Ketenagakerjaan**

Dalam ketentuan Pasal 3 UU BPJS, disebutkan bahwa badan pelaksana jaminan sosial ini diselenggarakan dengan tujuan untuk mewujudkan

terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.

Dalam ketentuan UUD NKRI Tahun 1945 pada Pasal 28 H ayat (3) menentukan bahwa: “setiap orang mempunyai hak dalam memperoleh jaminan sosial untuk kelangsungan hidupnya”. Jaminan sosial merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak.

Adapun yang dimaksud dengan kebutuhan dasar hidup adalah kebutuhan esensial setiap orang agar dapat hidup yang layak demi terwujudnya kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Dalam Pembukaan UUD NKRI Tahun 1945, pada alinea ke-empat menegaskan bahwa salah satu tujuan Negara Indonesia adalah mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat. Peran pemerintah dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat yaitu dengan menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja melalui BPJS Ketenagakerjaan.

Perusahaan juga mempunyai peran penting dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja, yaitu dengan mengikutsertakan pekerjanya dalam program jaminan sosial melalui BPJS Ketenagakerjaan. Perusahaan mempunyai kewajiban untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan Pasal 15 ayat (1) UU BPJS. Adapun jaminan sosial yang merupakan hak pekerja meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian dan Jaminan Pensiun.

#### **4. Macam-macam Program BPJS ketengakerjaan**

Adapun program jaminan sosial yang wajib di ikuti adalah Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian dan Jaminan Pensiun. Pemberi kerja dalam melakukan pendaftaran, wajib memberikan data dirinya dan pekerjajanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS Ketenagakerjaan.

##### **a. Jaminan Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi akibat hubungan kerja, dan kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju ke tempat kerja atau sebaliknya dari tempat kerja menuju ke rumah.

Jaminan kecelakaan kerja diberikan apabila pekerja mengalami kecelakaan pada waktu melakukan pekerjaan. Jaminan kecelakaan kerja ditanggung sepenuhnya oleh pihak perusahaan. Dalam Pasal 31 ayat (1) UU SJSN, mengatur bahwa manfaat dari jaminan kecelakaan kerja adalah pekerja mendapatkan pelayanan kesehatan di rumah sakit dan mendapatkan uang tunai apabila pekerja mengalami cacat total atau meninggal dunia.

##### **b. Jaminan Kematian**

Jaminan Kematian diperuntukan sebagai upaya agar dapat meringankan beban dari keluarga yang ditinggalkan, baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun penyerahan santunan berupa uang tunai. Jaminan Kematian memberikan manfaat uang tunai yang diberikan

kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

Dalam ketentuan Pasal 34 ayat (1) UU SJSN mengatur bahwa manfaat jaminan kematian sebagaimana dimaksud manfaat jaminan kematian dibayarkan kepada ahli waris Peserta, apabila Peserta meninggal dunia dalam masa aktif, terdiri atas:

- 1) Santunan sekaligus Rp 16.200.000,00 (enam belas juta dua ratus ribu rupiah);
- 2) Santunan berkala  $24 \times \text{Rp } 200.000,00 = \text{Rp.4.800.000,00}$  (empat juta delapan ratus ribu rupiah) yang dibayar sekaligus;
- 3) Biaya pemakaman sebesar Rp 3.000.000,00 (tiga juta rupiah); dan
- 4) Beasiswa pendidikan anak diberikan kepada setiap Peserta yang meninggal dunia bukan akibat Kecelakaan Kerja dan telah memiliki masa iur paling singkat 5 (lima) tahun.

c. Jaminan Pensiun

Pensiun adalah suatu penghasilan yang diterima setiap bulan oleh seorang bekas pegawai yang tidak dapat bekerja lagi, untuk membiayai penghidupan selanjutnya, agar ia tidak terlantar apabila tidak berdaya lagi untuk mencari penghasilan lain.

Mengenai dasar pemberian penghasilan itu terdapat pandangan yang berkembang mengikuti zaman. Pensiun merupakan dambaan memperoleh penghasilan setelah berakhir masa kerja seorang dan masa itu

masyarakat masih berpikir bahwa pada usia menjelang pensiun adalah masa yang sudah tidak produktif lagi.

Dikatakan pensiun apabila batas usia seseorang bekerja secara produktif. Dalam prakteknya selama ini, seseorang dapat dikatakan memasuki masa pensiun bila:

- 1) Sekurang-kurangnya mencapai usia 50 tahun.
- 2) Telah diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri.
- 3) Memiliki masa kerja untuk pensiun  $\pm$  20 tahun.

#### d. Jaminan Hari Tua

Jaminan Hari Tua adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Manfaat jaminan hari tua adalah berupa uang yang besarnya merupakan nilai akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya yang dibayarkan secara sekaligus apabila Peserta mencapai usia 56 tahun, Meninggal dunia dan Cacat total tetap.

Yang dimaksud dengan Usia pensiun adalah usia pensiun bagi peserta termasuk peserta yang berhenti bekerja karena mengundurkan diri, terkena PHK dan sedang tidak aktif bekerja dimanapun, atau peserta yang meninggalkan wilayah Indonesia untuk selamanya.

Dalam ketentuan Pasal 22 ayat (5) UU SJSN disebutkan bahwa manfaat jaminan hari tua sebagaimana dimaksud sebelum

mencapai usia 56 tahun dapat diambil sebagian jika mencapai kepesertaan 10 tahun dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Diambil maksimal 10% dari total saldo sebagai persiapan usia pensiun;
- 2) Diambil maksimal 30% dari total saldo untuk kepemilikan rumah.

Beranjak dari uraian diatas maka dapat dikatakan bahwa ketentuan program jaminan sosial yang wajib diikuti adalah Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian dan Jaminan Pensiun.

Pemberi kerja dalam melakukan pendaftaran, wajib memberikan data dirinya dan pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS Ketenagakerjaan. Perusahaan atau pemberi kerja memiliki kewajiban untuk mendaftarkan pekerjaannya kedalam program BPJS Ketenagakerjaan karena program-program BPJS Ketenagakerjaan memiliki fungsi dan dapat memberikan keuntungan bagi setiap pekerjaannya. Apabila pemberi kerja tidak segera mendaftarkan maka pekerja dapat mendaftarkan dirinya sendiri ke BPJS Ketenagakerjaan.

## **5. Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.**

Berdasarkan ketentuan Pasal 15 ayat (1) UU BPJS mengatur bahwa pemberi kerja wajib mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial. Adapun program jaminan sosial yang wajib di ikuti adalah Jaminan

Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian dan Jaminan Pensiun.

Pemberi kerja dalam melakukan pendaftaran, wajib memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS Ketenagakerjaan. Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 17 UU BPJS menentukan bahwa pemberi kerja yang tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan, maka akan dikenakan sanksi administratif.

Sanksi akan diberikan secara bertahap oleh BPJS Ketenagakerjaan. Sanksi dimulai dari teguran, pemberian denda sampai dengan pencabutan layanan publik tertentu. Pengenaan sanksi teguran tertulis dan denda dikenakan langsung oleh BPJS Ketenagakerjaan. Pengenaan sanksi pencabutan layanan publik dilakukan oleh pemerintah atau pemerintah daerah atas permintaan BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam ketentuan Pasal 15 UU BPJS diatur mengenai kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial pada program BPJS Ketenagakerjaan. Apabila dalam kenyataannya perusahaan tidak melakukan kewajibannya, maka perusahaan akan dikenakan sanksi administratif. Sanksi yang diberikan bertujuan supaya perusahaan patuh terhadap ketentuan sebagai wujud tanggungjawab pengusaha dalam memberikan jaminan sosial kepada pekerja.

## G. Teori Perlindungan Hukum.

Kata perlindungan hukum dalam bahasa Inggris adalah “*legal protection*”, dalam bahasa Belanda “*rechtsbescherming*”. Kedua istilah tersebut juga mengandung konsep atau pengertian hukum yang berbeda untuk memberi makna sesungguhnya dari “perlindungan hukum”.

Teori perlindungan hukum (*legal protection theory*)<sup>16</sup> merupakan teori yang fokus kajiannya mengkaji perlindungan hukum yang diberikan kepada masyarakat yang didasarkan pada posisi yang lemah baik secara ekonomis maupun lemah dari aspek yuridis.

Harjono<sup>17</sup> berusaha membangun sebuah konsep perlindungan hukum dari perspektif keilmuan hukum, menurutnya: “perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum”.

Secara teoritis, bentuk perlindungan hukum dibagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu:

1. Perlindungan yang bersifat preventif dan
2. perlindungan yang bersifat represif.

---

<sup>16</sup> H. Salim HS. dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013, h.259.

<sup>17</sup> Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008. h.373.

Perlindungan hukum yang bersifat preventif merupakan perlindungan hukum yang sifatnya mencegah sementara perlindungan hukum yang represif berfungsi untuk menyelesaikan apabila terjadi masalah.

Perlindungan hukum bagi tenaga kontrak sebagai akibat hukum karena adanya hubungan hukum (hubungan kerja) antara pengusaha dengan pekerja diatur dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Hal mana dapat dilihat dari konsideran menimbang huruf d Undang-Undang Ketenagakerjaan.<sup>18</sup>

Pada dasarnya dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku telah ditentukan bentuk-bentuk perlindungan yang diberikan kepada masyarakat atas adanya kesewenang-wenangan dari pihak lainnya, baik itu penguasa, pengusaha maupun orang-orang yang mempunyai kedudukan ekonomi yang lebih tinggi dibanding pihak yang lemah. Dimana bentuk perlindungan hukum ini pada prinsipnya merupakan perlindungan terhadap hak-hak pihak yang lemah.

Suliat Rachmat, dalam kaitannya dengan perlindungan hukum pekerja mengemukakan bahwa baik dengan maupun tanpa bantuan organisasi pekerja, melalui peraturan perundang-undangan dan tindakan-tindakan yang bertujuan melindungi pihak yang lemah, menempatkan pekerja pada kedudukan yang layak sebagai manusia.<sup>19</sup>

Suatu kenyataan yang tidak dapat dipungkiri bahwa kedudukan tenaga kontrak berada pada posisi yang lemah jika dibandingkan dengan pihak perusahaan atau pengusaha. Lemahnya kedudukan pihak tenaga kontrak baik dilihat dari aspek ekonomi,

---

<sup>18</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h.3.

<sup>19</sup> Suliat Rachmat, *Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Pekerja Wanita di Perusahaan Industri Swasta Studi Kasus Pekerja Wanita di Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta*, (Disertasi), Universitas Indonesia, Jakarta, 1996, h.10.

pendidikan dan sosial yang senantiasa menyelimuti mereka memerlukan perlindungan untuk menjamin hak-haknya.

Perlindungan hukum bagi tenaga kontrak pada dasarnya bertujuan untuk melindungi hak-hak dari tenaga kontrak dari kekuasaan pengusaha mengingat posisi tawar yang tidak seimbang diantara tenaga kontrak dengan pengusaha. Pengusaha adalah pihak yang mampu menentukan keadaan hubungan kerja sesuai dengan keinginannya. Ketidaksamaan kedudukan antara tenaga kontrak dengan pemberi kerja dalam suatu hubungan kerja memaksa negara ikut turut campur tangan untuk memberikan perlindungan hukum.

Menurut Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada 2 (dua) kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi.<sup>20</sup> Dalam hubungannya dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah).

Sebaliknya dalam hubungannya dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah ekonomi terhadap si kuat ekonomi, misalnya perlindungan hukum bagi tenaga kontrak terhadap pengusaha.

Pentingnya perlindungan hukum bagi tenaga kontrak sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah, dapat dilihat dari pandangan yang dikemukakan oleh Zainal

---

<sup>20</sup> Philipus M. Hadjon, Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia, Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya Penerapannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi, Peradaban*, Edisi Khusus, Erlangga University Press, Surabaya, 1987, h. 2

Asikin<sup>21</sup> yang mengatakan bahwa perlindungan hukum bagi tenaga kontrak dari kekuasaan majikan akan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan mengharuskan atau memaksa majikan untuk bertindak seperti dalam peraturan perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diatur secara yuridis saja.

Perlindungan hukum bagi tenaga kontrak dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam hubungan kerja, yang biasa disebut dengan jaminan sosial.

## H. Teori Keadilan

Keadilan merupakan konsep abstrak dan bersifat subjektif sesuai nilai yang dianut oleh masing-masing individu dan masyarakat.<sup>22</sup> Keadilan adalah dambaan setiap orang yang hidup di muka bumi dan tidak ada yang menghendaki perlakuan yang tidak adil.<sup>23</sup> Kata keadilan merupakan konsep abstrak, oleh karena itu masih saja diperbincangkan para ahli baik di kalangan ahli hukum maupun filosof yang hingga kini belum terselesaikan.

---

<sup>21</sup> Zainal Asikin dkk, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal.96.

<sup>22</sup> Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Theory Peradilan (judicialprudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009, h.223.

<sup>23</sup> M. Karsayuda, *Perkawinan Beda Agama Menakar Nilai-Nilai Keadilan Kompilasi Hukum Islam*, Total Media, Yogyakarta, 2006, h.25.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kata “adil” diartikan sebagai : (1) tidak berat sebelah/tidak memihak, (2) berpihak kepada kebenaran,(3) sepatutnya/tidak sewenang-wenang.

Keadilan yang berakar dari kata adil yang berarti tidak berat sebelah atau seimbang, juga dapat berarti berpihak kepada yang benar atau berpegang pada kebenaran serta tidak berbuat sewenang-wenang. Kata keadilan merupakan kata sifat untuk semua perbuatan dan perlakuan yang adil.

Dalam menguraikan teori keadilan perlu diperhatikan konsep keadilan sosial yang secara filosofis tertuang dalam UUD NKRI Tahun 1945. Dalam Pembukaan ditegaskan bahwa negara Indonesia terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasar kepada ke-Tuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia, dan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/ perwakilan, serta dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Pendapat lain dikemukakan oleh John Rawls<sup>24</sup> dalam bukunya yang berjudul “*A Theory of Justice*”, mengemukakan bahwa teori keadilan merupakan suatu metode untuk mempelajari dan menghasilkan keadilan. Keadilan menurut John Rawls didasarkan atas dua prinsip yaitu *Equal Right* dan *Economic Equality*.

---

<sup>24</sup> John Rawls, *A Theory Of Justice-Teori Keadilan (terjemahan Uzair Fauzan)* Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2006, h.3.

Kebebasan merupakan salah satu hak asasi paling penting dari manusia, sehingga John Rawls sendiri menetapkan kebebasan sebagai prinsip pertama dari keadilannya berupa, "Prinsip Kebebasan yang Sama". Prinsip ini berbunyi "Setiap orang harus mempunyai hak yang sama atas sistem kebebasan dasar yang sama yang paling luas sesuai dengan sistem kebebasan serupa bagi semua".<sup>25</sup>

Ini berarti pada tempat pertama keadilan dituntut agar semua orang diakui, dihargai, dan dijamin haknya atas kebebasan secara sama. Karena itu dalam suatu masyarakat yang adil, kebebasan para warga negara yang sederajat tetap tidak berubah, hak-hak yang dijamin oleh keadilan tunduk pada tawar-menawar politik ataupun pada pertimbangan sosial.

Dalam kaitannya dengan keadilan, Aristoteles mengaitkan hukum dengan perasaan sosial-etis. Perasaan tersebut bukanlah bawaan alamiah "manusia sempurna" versi Socrates, bukan pula mutu "kaum terpilih" (*aristocrat*) model Plato. Perasaan sosial-etis justru ada dalam konteks individu sebagai warga negara. Jadi prinsip keadilan ini merupakan apa yang benar, baik dan tepat dalam hidup, dan karenanya mengikat semua orang, baik masyarakat maupun penguasa.

Sehubungan dengan perlindungan hak-hak tenaga kontrak dalam kaitannya dengan sistem pengupahan, maka teori keadilan merinci kondisi-kondisi yang mendasari seseorang bekerja akan menganggap fair dan masuk akal manakala insentif dan keuntungan dalam pekerjaannya.

---

<sup>25</sup> John Rawls, *Ibid*,

## H. Kerangka Pikir

Hubungan kerja yang didasarkan pada sebuah perjanjian kerja adalah merupakan upaya dalam memberikan perlindungan terhadap apa yang menjadi hak dan kewajiban pihak tenaga kontrak dalam suatu hubungan kerja. Terkadang meskipun hubungan kerja sudah berdasarkan pada sebuah perjanjian kerja ternyata dalam prakteknya masih saja terdapat penyimpangan terhadap pelaksanaan pemenuhan hak-hak normatif pekerja/buruh atas pengupahan dan jaminan sosial.

Hak untuk mendapatkan perlindungan terhadap pekerjaan dan imbalan atas pekerjaan juga mendapat pengakuan hukum internasional. Hal ini dapat dilihat pada ketentuan Deklarasi Universal Hak Asasi manusia (DUHAM) sebagaimana termuat dalam ketentuan Pasal 23 ayat (2) yang menyebutkan bahwa:” Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya”.

Hubungan antara tenaga kontrak dengan pengusaha/perusahaan pada dasarnya adalah suatu hubungan hukum yang lahir dari suatu perjanjian kerja, hubungan mana menimbulkan hak dan kewajiban tertentu bagi para pihak.<sup>26</sup> Konsekuensi dari suatu perjanjian kerja akan meletakkan hak-hak pekerja yang terkait dengan pekerjaan, hak yang diturunkan dari pekerjaan seperti hak mendapatkan upah, hak mendapat perlakuan yang adil dan tidak diskriminatif serta hak-hak instrumental.

---

<sup>26</sup> Mohd. Syaufii Syamsuddin, *Perjanjian-Perjanjian Dalam Hubungan Industrial*, Penerbit Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2005, h.28.

Mendapatkan upah merupakan tujuan seorang tenaga kontrak melakukan pekerjaan, karena dengan upah tenaga kontrak dapat meningkatkan kesejahteraannya. Kesejahteraan tenaga kontrak adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmani dan rohani melalui suatu hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan dasar hukum bagi tenaga kontrak untuk mendapatkan pengupahan.

Tenaga kontrak sebagai pihak yang mempunyai kedudukan yang lemah, tidak jarang melakukan terhadap hak atas kenaikan upah dalam rangka meningkatkan kesejahteraan mereka. Dalam melakukan tuntutan tersebut kepada pihak perusahaan, mereka melakukan aksi mogok kerja, unjuk rasa, demonstrasi, dan tindakan lainnya yang mengakibatkan adanya gangguan dalam hubungan kerja yang berujung pada perselisihan.

Terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap pemenuhan hak atas pengupahan yakni berupa pembayaran upah rendah, tidak mendapatkan upah lembur meskipun melakukan pekerjaan melebihi jam kerja, dan pemotongan upah yang tidak sesuai dengan ketentuan adalah merupakan fenomena yang sering kita jumpai dalam prakteknya. Kondisi tersebut tentunya akan menimbulkan suatu gangguan keharmonisan hubungan kerja yang pada akhirnya akan menimbulkan perselisihan hubungan industrial.

Ketidak harmonisan dalam hubungan kerja antara tenaga kontrak dengan pihak pengusaha seperti memberikan pengaruh terhadap pemenuhan hak-hak tenaga kontrak dalam penerapan waktu kerja dan pengupahan. Olehnya perlu ada suatu tindakan yang nyata dalam rangka lebih memberikan perlindungan terhadap hak tenaga kontrak sebagaimana yang diatur dalam peraturan yang berlaku.

Tindakan nyata untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh termasuk tenaga kontrak dalam hal pengupahan adalah dengan campur tangannya pemerintah dalam pengupahan. Wujud nyata dari campur tangan pemerintah adalah lewat pemberlakuan peraturan perundang-undangan yang memberikan norma dan arahan dalam pelaksanaan pengupahan.

Perlindungan hukum bagi hak normatif tenaga kontrak mencakup semua aspek, termasuk di dalamnya perlindungan hak-hak dasar seperti hak atas upah yang layak, perlindungan atas keamanan, kesusilaan, keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan jaminan sosial.

Untuk lebih memberikan gambaran yang jelas terhadap pembahasan dan analisis menyangkut Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kontrak Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja Pada Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Papua, dapat dilihat dalam Bagan Kerangka Pikir di bawah ini.

## I. Bagan Kerangka Pikir.

