

SKRIPSI

**PENGUPAHAN PEKERJA LEPAS PADA PERJANJIAN KERJA
WAKTU TIDAK TERTENTU DI KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh

SABRINA HAM MAULIDINA

B021181027



HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2023

HALAMAN JUDUL

**PENGUPAHAN PEKERJA LEPAS PADA PERJANJIAN KERJA
WAKTU TIDAK TERTENTU DI KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh :

SABRINA HAM MAULIDINA

B021181027

SKRIPSI

Sebagai Tugas Akhir Dalam Rangka Penyelesaian Studi
Sarjana Pada Program Studi Hukum Administrasi Negara

PROGRAM STUDI

HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2023

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGUPAHAN PEKERJA LEPAS PADA PERJANJIAN KERJA
WAKTU TIDAK TERTENTU DI KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

SABRINA HAM MAULIDINA

B021181027

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Skripsi yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin pada hari kamis, tanggal 2 Maret 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Syamsul Bachri, S.H., M.S.
NIP. 19540420 198103 1 003

Pembimbing Pendamping



Ariani Arifin, S.H., M.H.
NIP. 19830605 200604 2 003

Ketua Program Studi Hukum Administrasi Negara,



Dr. Hijrah Adhyanti Mirzana, S.H., M.H.
NIP. 19790326 200812 2 002

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Diterangkan bahwa Mahasiswa :

Nama : Sabrina Ham Maulidina

Nomor Induk Mahasiswa : B021181027

Judul Skripsi : Pengupahan Pekerja Lepas Pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di Kota Makassar

Telah di periksa dan disetujui untuk diajukan dalam ujian Skripsi sebagai ujian akhir program studi.

Makassar, 25 Januari 2023

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Prof. Dr. Syamsul Bachri S.H., M.S.

NIP: 19540420 198103 1 003

Pembimbing II



Ariani Arifin S.H., M.H.

NIP: 19830605 200604 2 003



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS HUKUM

Jln. Perintis Kemerdekaan KM.10 Kota Makassar 90245, Propinsi Sulawesi Selatan
Telp : (0411) 587219,546686, Website: <https://lawfaculty.unhas.ac.id>

PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama : SABRINA HAM MAULIDINA
N I M : B021181027
Program Studi : Hukum Administrasi Negara
Judul Skripsi : ANALISIS HUKUM PENGUPAHAN TERHADAP PERJANJIAN
KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU PADA PEKERJA LEPAS DI
KOTA MAKASSAR

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai ujian akhir program studi.

Makassar, Maret 2023

Dekan

Prof. Dr. Hamzah Halim, SH., M.H., M.A.P.
NIP. 19731231 199903 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sabrina Ham Maulidina

Nim : B021181027

Program Studi : Hukum Administrasi Negara

Jenjang : S1

Menyatakan dengan ini bahwa Skripsi dengan judul **“Pengupahan Pekerja Lepas Pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di Kota Makassar”** adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Skripsi karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau seluruhnya adalah hasil karya orang lain yang saya gunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi.

Makassar, 2 Maret 2023

Yang Menyatakan



Sabrina Ham Maulidina

ABSTRAK

Sabrina Ham Maulidina, B021181027, Pengupahan Pekerja Lepas Pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di Kota Makassar. (Di bawah Bimbingan Syamsul Bachri sebagai Pembimbing I dan Ariani Arifin sebagai Pembimbing II).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui legalitas hukum dan sanksi hukum Pengupahan terhadap perjanjian kerja waktu tidak tertentu pada pekerja lepas di Kota Makassar.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris, dengan teknik pengumpulan data yaitu penelitian lapangan dan kepustakaan. Data dilengkapi dengan data primer dari hasil wawancara dilapangan dan data sekunder dari referensi-referensi seperti peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan metode analisis kualitatif secara deskriptif. Penelitian ini dilakukan di Kantor Bagian Tata Pemerintahan Kota Makassar.

Adapun hasil penelitian menunjukkan : **Pertama**, Legalitas Hukum Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu terhadap pengupahan Pekerja Lepas diatur pada Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang pengupahan dan ketenagakerjaan bahwa upah dengan status pekerja waktu tidak tertentu harus berdasarkan perjanjian.**Kedua** Sanksi terhadap Pelanggar pengupahan UMK pada pekerja lepas pada pasal 80 PP 36/2021 menyebut pekerja dapat melaporkan pengusaha kepada Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan di tingkat Kabupaten/Kota/Provinsi (sesuai lokasi perusahaan dan untuk sanksi dalam pelanggaran pengupahan pada PKWTT yang terdapat pada UU No. 13/2003 pasal 90 dan pasal 185.

Kata kunci: Pengupahan, PKWTT, Pekerja Lepas

ABSTRACT

Sabrina Ham Maulidina, B021181027, *Remuneration for freelance workers on unspecified time work agreements in Makassar City. (Under the guidance of Syamsul Bachri as Supervisor I and Ariani Arifin as Supervisor II).*

This study aims to determine the legality of law and legal sanctions on wages for unspecified time work agreements for casual workers in Makassar City.

This study uses empirical legal research methods, with data collection techniques namely field research and literature. The data is supplemented with primary data from field interviews and secondary data from references such as applicable laws and regulations, using a descriptive qualitative analysis method. This research was conducted at the Makassar City Governance Section Office.

The results of the study show: **First**, Legality of Employment Agreements for an unspecified period of time regarding the wages of Freelancers, namely Law 13 of 2003 concerning wages and employment. **Second**, Sanctions for violators of the UMK wages for casual workers in article 80 PP 36/2021 mentioning that workers can report employers to the Labor Inspector at the Office that administers government affairs in the field of employment at the Regency/City/Provincial level (according to the location of the company and for sanctions in violation of wages in PKWTT contained in Law No. 13/2003 pasal 90 and article 185 .

Keywords: Wages, PKWTT, Freelancers

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan nikmat yang telah diberikan sehingga penulis telah sampai pada tahap ini. Salawat Muhammad Saw tauladan dan pimpinan dengan keadilan yang tiada duanya. Melalui proses yang cukup panjang penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul "**Analisis Hukum Pengupahan Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Pada Pekerja Lepas di Kota Makassar**" yang merupakan tugas akhir sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin dan sebagai cerminan sejauh mana penulis dapat mengaplikasikan ilmu yang didapatkan dari bangku perkuliahan serta kursi organisasi. Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai keterbatasan penulis, tetapi berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, akhirnya dapat diselesaikan dengan baik.

Penghargaan yang setinggi-tingginya penulis haturkan kepada kedua orang tua tercinta **Ir. Hamka Sunusi** ayahanda penulis dan **Ir. Hj. Asniaty, S.Pd** ibunda penulis, atas doa yang tiada putusnya untuk penulis, dukungan moril serta cinta dan kasih yang tiada hentinya diberikan kepada penulis. Terima kasih juga kepada segenap keluarga besar penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang senantiasa memberikan dukungan dan pengharapan kepada penulis agar penulis dapat sukses serta membahagiakan keluarga. Dan juga kepada **(Alm)**

Siti Mardiah Pammula, H. Satuhang, Hj. Hasnah sebagai Nenek penulis, yang telah memberikan motivasi dan dukungan serta memenuhi kebutuhan penulis dalam menempuh pendidikan. Selanjutnya saya ucapkan terimakasih

kepada **Bripda Jumadil Awal** yang telah memberikan banyak waktu membersamai perjalanan penulis dan senantiasa penulis reportkan dalam segala hal serta memberikan banyak dukungan dan motivasi kepada penulis.

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari kekurangan, kendala dan hambatan. Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bimbingan, saran dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc** selaku Rektor Universitas

Hasanuddin beserta jajarannya.

2. **Prof. Dr. Hamzah Halim, S.H., M.H., M.A.P** Selaku Dekan

Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Beserta Jajarannya.

3. **Bapak Dr. Muhammad Ilham Arisaputra, S.H., M.H.** selaku Ketua Program Studi Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.

4. **Prof. Dr. Achmad Ruslan, S.H., M.H.** selaku Penasihat Akademik penulis.

5. **Prof. Dr. Syamsul Bachri, S.H., M.S.** selaku Pembimbing Utama dan Ibu **Ariani Arifin, S.H., M.H.** selaku Pembimbing Pendamping yang telah meluangkan waktu dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan bantuan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. **Prof. Dr. Marwati Risa, S.H., M.Si.** dan **Prof. Dr. Ansori Ilyas, S.H., M.H.** selaku tim penguji yang memberikan saran dan perbaikan untuk menjadikan skripsi ini menjadi lebih baik.
7. Segenap Guru Besar dan Dosen Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, yang telah memberikan ilmunya dengan ikhlas kepada penulis selama menjalani proses perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
8. Seluruh staff Akademik, Kemahasiswaan, Perpustakaan dan Pegawai Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin atas bantuan pelayanan urusan administrasi dan bantuan lainnya selama perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.
9. **Kepala Bagian Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar beserta jajarannya**, terkhusus kepada **Bapak Ardiyansah, Bapak Akmal Firdaus, Bapak Gilbert** yang telah memberikan data pendukung untuk menguatkan hasil penelitian penulis.
10. kepada Adikku tersayang **Shafira Ham Volina, Syahrul Ham Ramadhani, Andi Aydan Al ghifari, Andi Azka Alghazali** yang telah memberikan dukungan kepada penulis dalam menempuh

pendidikan.

11. Sahabat penulis sejak menempuh pendidikan di Sekolah Menengah Pertama hingga saat ini **Nurwaini Situju, S.Kom., Annisa Nurqureny, Nurfadiah Natsir, S.Ko., Nurfadillah Natsir, S.Kom., Rahmadani, S.E., Andi Sri Adinda, S.K.M.,** yang telah kebersamai perjalanan penulis dan selalu menghibur penulis sampai sekarang.
12. Sahabat penulis sejak Sekolah SMA hingga saat ini, yaitu **Siti Khofifah, S.Pd., Dayfah Dinasarki, S.Pt., Nanda Sri Aulia, S.Pd., Sri yulianti B, S.Pd., Dewi Munadiah, S.Psi., Salya Nabila** yang telah banyak memberikan tawa suka cita bagi penulis
13. teman seperjuangan penulis yaitu Posko 4 **ihdiani resky aulia arham, S.H, , Annisa Nurqureny, Nurlia, Nur Hikma Dwi Anugrah S.E,** yang telah kebersamai penulis dan memberi tawa suka cita dalam menyusun skripsi.
14. teman seperjuangan penulis yaitu **Annisa Rahmadani, S.H, Ika Rafika S.H, Nur intan Syamrin, S.H,** yang tidak pernah bosan menjadi tempat berkeluh kesah penulis dalam menyusun skripsi.
15. teman seperjuangan penulis yaitu **Rr. Dian Syadza, S.H, , Gita Yudita, Sri Astuti, Fira Aprilianti, Khofifah, Rezky ukhti Muslimah** teman kuliah sekaligus partner Magang yang

membersamai Penulis hingga saat ini.

16. Tim Magang Kejati seperjuangan penulis yaitu **Rr. Dian Syatza, S.H, Dhalasani Mahesa S.H, Sri Astuti, Gita Yudita, Rezky Ukhti Muslimah** yang tidak pernah bosan menjadi tempat berkeluh kesah penulis dalam menyusun skripsi.

17. Serta semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat.

Selanjutnya, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan serta kelemahannya. Tidak ada sesuatu yang

bisa penulis berikan atas bantuan dan jasa yang diberikan kepada penulis kecuali berharap dan berdoa semoga Allah SWT senantiasa memberikan ridha dan balasan atas jasa-jasa yang diberikan kepada penulis. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis maupun pembaca. Semoga Allah SWT selalu mencurahkan nikmat, berkah, serta hidayah-nya kepada kita semua.

Wassalamua'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 2 Maret 2023

Penyusun

Sabrina Ham Maulidina

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN.....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian.....	7
E. Ke aslian Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Pengupahan	9
B. KETERKAITAN UPAH MINIMUM DENGAN UPAH HARIAN DAN UPAH BORONGAN	23
C. Perjanjian PKB.....	30
D. Klausula dalam Perjanjian Kerja	33
E. PKWTT dan PKWT	44
F. Kebijakan Penetapan UMR.....	51
BAB III METODE PENELITIAN.....	58
A. Tipe Penelitian	58
B. Lokasi Penelitian.....	58
C. Populasi dan Sampel	58

D. Jenis dan Sumber Data	58
E. Teknik Pengumpulan Data	59
F. Analisis Data	59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	60
A. Legalitas Hukum Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu terhadap spengupahan Pekerja Lepas	60
B. Pemberian Sanksi Terhadap Pelanggar pengupahan UMK pada pekerja lepas	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerja lepas menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 14 termasuk merupakan bagian dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT) sedangkan pekerja lepas dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004, pekerja lepas disebut dengan *freelance*. Dalam Kepmen 100/2004 menjelaskan adanya ketentuan tentang pekerja harian dan pekerja satuan waktu disebabkan oleh adanya keadaan dimana pengusaha membutuhkan pekerja namun dalam jangka waktu yang singkat dan pekerja juga bersedia untuk bekerja dalam jangka waktu yang singkat tersebut.

Selanjutnya Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja memiliki aturan turunannya seperti Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan tersebut masih baru dan belum dipahami oleh banyak orang.

Hal ini juga menjelaskan dalam Pasal 90 ayat (1), Pasal 91 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945. Pasal 90 ayat (1)

UU Ketenagakerjaan menyatakan, “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”. Kemudian Pasal 91 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan, “Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Terakhir, Pasal 91 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyatakan, “Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Mengingat pekerja merupakan salah satu pihak yang berpotensi dilanggar haknya karena perubahan aturan hukum yang terjadi karena dibentuknya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja beserta aturan pelaksanaannya, sehingga dipandang perlu melakukan kajian terkait dengan pekerja, khususnya hak-hak pekerja harian dan pekerja dengan satuan waktu.

Terkait mengenai perlindungan hukum terhadap *freelancer* (pekerja lepas) berarti membahas mengenai hak-hak pekerja/buruh setelah melaksanakan kewajibannya. Selama ini pihak pengusaha yang mempekerjakan *freelancer* masih melihat mereka sebagai pihak yang lemah. Sementara itu, pihak dari *freelancer* sendiri kurang memahami apa-

apa yang menjadi hak dan kewajibannya. Dengan kata lain, pihak *freelancer* hanya turut saja terhadap peraturan yang dibuat oleh pengusaha. Padahal, dalam suatu hubungan kerjasama yang baik tidak ada pihak yang lebih dominan atau lebih penting karena baik pengusaha maupun *freelancer* sendiri saling membutuhkan. Oleh karena itu, dalam artikel ini akan dibahas mengenai apa saja yang menjadi hak pekerja *freelancer*.

Salah satu fenomena yang terjadi namun tidak tersorot oleh pemerintah yakni sistem pengupahan pada karyawan lepas yang ada di Kota Makassar. Sejumlah perusahaan di Kota Makassar belum mematuhi upah minimum kota 2022, padahal Pemprov Sulsel, Pemkot Makassar, Serikat Pekerja Indonesia Sulsel, serta para pengusaha sudah sepakat untuk menetapkan upah minimum karyawan. Hal tersebut ditingkankan oleh direktur Utama PT Kawasan Industri Makassar (Kima) Bachder Djohan mengungkapkan masih ada beberapa perusahaan di Kima yang belum membayar gaji karyawan sesuai UMK pada Januari 2022. Jadi meskipun sudah ditetapkan sebelum 2022, beberapa perusahaan belum memenuhinya karena masih harus menyesuaikan kemampuan perusahaannya dengan UMK 2022.

Selanjutnya contoh kasus yang paling banyak ditemui dilingkungan masyarakat yakni kasus pekerja di Mall Panakukang. Karyawan yang berstatus pekerja lepas setelah dilakukan wawancara dengan salah satu karyawan lepas menyebutkan jika karyawan tersebut mendapatkan gaji

sebesar Rp.1,000,000.00 perbulannya untuk menjaga outlet pakaian. Pekerja tersebut terikat perjanjian bekerja dengan besaran gaji tersebut dibawah UMR. Jika pekerja tidak setuju maka pemilik outlet akan merekrut pekerja yang bersedia menerima upah yang ditentukan oleh pemilik outlet. Adapun sistem kerja yang disepakati adalah sistem shift dengan jaminan ijazah yang diserahkan kepada pihak pemilik usaha. Jadi pekerja pertama hanya akan bekerja mulai jam 8 pagi sampai jam 4 sore dan pekerja kedua akan bekerja mulai jam 4 sore sampai jam 9 malam.

Fenomena selanjutnya terjadi pada *sales marketing*. Hubungan kerja yang terjalin hanya berdasarkan pada perjanjian kerja saja. Perlu diketahui bahwa walaupun pekerja harian lepas (*freelance*) tidak secara eksplisit disebutkan dalam UU Ketenagakerjaan, namun jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang termaktub didalamnya juga berlaku pula untuk *freelancer*.

Fenomena-fenomena diatas tersebut dikaitkan dengan Peraturan Pemerintah Daerah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan mengatur tentang kesepakatan upah dengan nilai upah yang disepakati paling sedikit 25% di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi, sangat tidak sesuai. Dimana besaran upah yang diterima sebesar Rp.1,000,000.00/bulan masih berada dibawah dari ketentuan paling sedikit 25% yakni Rp.1,252,000.00. Untuk melegalkan upah dibawah UMK maka sebagian besar pihak pemberi kerja menggunakan perjanjian kerja Bersama untuk melakukan sistem penggajian kepada karyawan lepas, padahal jika dilihat dari aturan upah

minimum Kota Makassar sudah seharusnya diberlakukan oleh pemerintah guna melindungi pekerja agar mendapatkan hak dan penghidupan yang layak. Sedangkan besaran pekerja lepas tidak mendapatkan kesejahteraan yang sebagaimana disebutkan pada Peraturan Pemerintah Daerah Pasal 28 D 1945 yang memiliki hak memperoleh perlindungan dalam melakukan pekerjaan guna mencapai kesejahteraan hidupnya.

Ketidaksesuaian antara UU, Kepmen, dan Perda dengan kondisi dilapangan sangat jauh dari harapan. Sistem pengajian yang diberlakukan Sebagian pemilik usaha tidak memberikan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal ini juga di tegaskan oleh pemerintah Kota Makassar dalam aturan Pemerintah Daerah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan mengatur tentang kesepakatan upah dengan nilai upah yang disepakati paling sedikit 25% di atas garis kemiskinan dan Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 88E ayat (2) UU Ketenagakerjaan melarang pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Mengingat pekerja merupakan salah satu pihak yang berpotensi dilanggar haknya karena perubahan aturan hukum yang terjadi karena dibentuknya aturan tentang Cipta Kerja beserta aturan pelaksanaanya, sehingga Penulis memandang untuk perlu melakukan kajian terkait dengan pekerja, khususnya hak-hak pekerja harian dan pekerja dengan satuan waktu.

Adapun hal ini juga didasarkan bahwa pemenuhan hak pekerja terutama dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu seringkali dilanggar oleh pihak perusahaan. Selain itu, pekerja sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum sehingga juga berhak untuk mendapatkan perlindungan yang layak pula.

Berdasarkan pada paparan diatas maka peneliti mengangkat judul “Pengupahan Pekerja Lepas Pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di Kota Makassar”

B. Rumusan Masalah

Dari uraian yang telah dipaparkan dalam latar belakang masalah, penulis merumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam tulisan ini, yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana Legalitas Hukum Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu terhadap pengupahan Pekerja Lepas?
2. Bagaimana Pemberian Sanksi Terhadap Pelanggar pengupahan UMK pada pekerja lepas?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian dalam proposal ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis Legalitas Hukum Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu terhadap pengupahan Pekerja Lepas.

2. Untuk mengetahui Pemberian Sanksi Terhadap Pelanggar pengupahan UMK pada pekerja lepas.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Pemerintah
 - a. Menjadi tambahan informasi Legalitas Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu terhadap Pengupahan Pekerja Lepas.
 - b. Mengetahui tindak lanjut Pemberian Sanksi terhadap Pelanggar Pengupahan UMK pada Pekerja Lepas.
2. Bagi instansi terkait dan Masyarakat

Sebagai bahan masukan atau sumbangan pemikiran bagi pihak pemerintah kota Makassar agar kedepannya lebih baik dalam menerapkan Legalitas Hukum pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Pemberian Sanksi terhadap Pelanggar Pengupahan UMK pada Pekerja Lepas.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Robertus Berli Puryanto, I Nyoman Putu Budiarta, Ni Made Puspasutari Ujianti dengan Perlindungan Hukum bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis pada Perusahaan Pemberi Kerja menemukan bahwa dari penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja dengan perjanjian kerja tidak tertulis pada perusahaan pemberi kerja diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana dasarnya perjanjian kerja yang berlaku adalah

perjanjian kerja tidak tetap sehingga hak yang diperoleh menurut ketentuan undang-undang. Kemudian upaya yang dapat dilakukan apabila terjadi pelanggaran hukum dalam hubungan kerja didasarkan pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu dalam bentuk perundingan Bipartit, Tripartit (Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase), serta seperti melalui Persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa adapun perbedaan pada penelitian sebelumnya oleh Robertus Berli Puryanto dkk dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah terkait pengupahan pada pekerja lepas dengan perjanjian kerja tidak tertulis pada pemberi kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengupahan

1. Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU No. 13 Th. 2003

Pengupahan merupakan masalah sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan dan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani pengupahan tidak jarang menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan atau unjuk rasa. Penanganan pengupahan ini tidak hanya menyangkut aspek teknis dan aspek ekonomis saja, tetapi juga aspek hukum yang mendasari bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan per-undang-undangan yang berlaku. Oleh sebab itu, untuk menangani pengupahan secara profesional mutlak memerlukan pemahaman ketiga aspek tersebut secara komprehensif.

Aspek teknis bidang pengupahan tidak hanya sebatas bagaimana per-hitungan dan pembayaran upah dilakukan, tetapi juga menyangkut bagaimana proses upah ditetapkan. Mulai dari penetapan upah minimum provinsi (UMP), upah minimum sektoral provinsi (UMSP), upah minimum kabupaten/kota (UMK), upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK), dan upah sundulan. Apa saja dasar pertimbangan penetapannya dan siapa yang berwenang untuk

menetapkan? Bagaimana membuat pola penetapan upah sundulan yang proporsional?

Aspek ekonomis bidang pengupahan lebih melihat pada kondisi ekonomi, baik secara makro maupun secara mikro, yang secara operasional kemudian mempertimbangkan bagaimana kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan ditetapkan, juga bagaimana implementasinya di lapangan. Di tingkat perusahaan kemudian diterjemahkan bagaimana sistem pengupakan aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU No. 13 Th. 2003.

Dalam praktik hal ini ternyata sangat dilematis, apakah pekerja/buruh harus menuntut upah yang tinggi dulu baru produktivitas kerja diberikan, atau pengusaha meminta jaminan produktivitas kerja tinggi baru upah diberikan secara proporsional? Tidak mudah memang, menurut pekerja/buruh maunya minta upah dulu yang tinggi sehingga sejahtera, baru mereka mau memberikan produktivitas yang diinginkan pengusaha. Sebaliknya, pengusaha maunya pekerja/buruh menunjukkan produktivitas kerja dulu, setelah perusahaan cashflow-nya baik, baru dibagi sama untuk peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh. Blunder memang dan tidak ada ujung pangkalnya, ibarat telur dengan ayam, duluan mana?

- 1) gaji dalam suatu perusahaan dirancang sehingga kebijakan kenaikan upah minimum tetap dapat mendorong produktivitas kerja pekerja/buruh dan tidak terlalu membebani cashflow perusahaan.

Aspek hukum bidang pengupahan meliputi proses dan kewenangan penetapan upah, pelaksanaan upah, perhitungan dan pembayaran upah, serta pengawasan pelaksanaan ketentuan upah. Secara hukum kesemua ini harus dipahami dasar dan falsafahnya. Kemudian, dipadukan dengan aspek lain (aspek teknis dan aspek ekonomis).

- 2) Terkait dengan masalah pengupahan ini pada tahun 2002 Provinsi Kalimantan Timur menjadi heboh karena adanya mogok kerja dan unjuk rasa yang melumpuhkan industri perkayuan se-Kaltim. Pada saat itu serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB) menuntut besar nilai UMSP sektor " perkayuan dan kehutanan sama dengan KHM/PL2 (= Rp 633.625,00). Permasalahannya sangat runyam. Di satu pihak SP/SB memegang teguh. Persetujuan Bersama 21 November 2000 (PB.21), sedangkan di pihak lain pengusaha merasa tidak mampu karena dalam kondisi usaha yang sedang lesu (akibat krisis ekonomi 1997). Polemik tersebut menjadi Serikat pekerja/serikat buruh yang menuntut UMSP Sektor Perkayuan dan Kehutanan Provinsi Kaltim Tahun 2002 harus sama dengan KHM/PL (Rp 633.625,00) adalah DPD SP KAHUTINDO Kaltim (berdasarkan PB.21).

KHM/PL adalah kepanjangan dari Kebutuhan Hidup Minimum untuk Pekerja Lajang. Konflik dan akhirnya menyulut mogok kerja dan unjuk rasa yang melumpuhkan semua industri perkayuan di Provinsi Kalimantan Timur. Penanganan masalah ini melibatkan banyak pihak,

mulai dari Gubernur Kaltim, Dewan Pengupahan, Poltabes Samarinda, Danrem 091/Aji Surya Natakusuma, bahkan sampai ke Pusat (Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi). Akan tetapi, akhirnya penyelesaian juga kembali ke daerah dan otomatis memerlukan komunikasi intensif melalui penciptaan hubungan industrial yang harmonis antarpihak.

Beberapa kasus yang terkait kekurangan perhitungan upah-termasuk uang pesangon-yang terakumulasi beberapa tahun sering mencuat ke permukaan dan memicu konflik yang berkepanjangan. Penanganannya mulai dari tingkat perusahaan, dinas/instansi yang membidangi ketenagakerjaan, P4D dan atau P4P, kantor bupati/walikota, DPRD Kabupaten/Kota, kantor gubernur, DPRD Provinsi, dan sampai ke Pusat. Bahkan tidak jarang sampai juga ke pengadilan.

Berdasarkan uraian tersebut, tampak jelas bahwa para pihak harus benar-benar memahami ketiga aspek secara komprehensif sebagaimana telah dipaparkan di atas. Ketika salah satu pihak berpegang hanya pada satu aspek dan apalagi "main pokoknya", akhirnya sulit ditemukan keputusan yang bijak. Jika demikian, konflik tidak dapat dihindari. Oleh sebab itu, sangat keliru jika ada sebagian pihak berpendapat bahwa bidang ketenagakerjaan hanyalah masalah normatif (undang-undang), karenanya faktanya dimensi ketenagakerjaan sangat kompleks, seperti masal pengupahan ini.

2. Upah Dalam Perspektif Para Pihak

a. Perspektif Pekerja/Buruh

Upah merupakan hak yang sangat mendasar bagi pekerja/buruh. Karenanya, upah harus mendapatkan perlindungan secara memadai dari Pemerintah. Motivasi pekerja/buruh dalam bekerja adalah mencapai peningkatan kesejahteraan, yang salah satu pilar utamanya adalah upah. Dengan demikian, dalam praktik ada pemeo "jika upah pekerja/buruh kurang sedikit saja pasti ribut, tetapi kalau kelebihan diam saja". Itulah realitas kondisi pekerja/buruh, apalagi jika sudah menyangkut hak upah kerja lembur. Terlepas apakah pekerja/buruh itu kerja lembur betulan atau kerja ngular. Bagi pekerja/buruh nilai serupiah pun sangat berarti dan tidak jarang menjadi tuntutan jika masalah itu tidak diselesaikan secara proporsional.

Jika pekerja/buruh merupakan faktor utama dalam proses produksi, selayaknya pekerja/buruh memperoleh imbalan upah yang memadai melalui pendekatan kemanusiaan. Hal ini tentunya sangat sesuai dengan tujuan pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Harapan pekerja/buruh upah harusnya dapat memenuhi kebutuhan dasar minimal, tetapi faktanya sejak dulu hingga sekarang belum pernah dicapai secara memadai. Kebutuhan dasar minimal menurut Sudjana (2000) adalah: Kebutuhan dasar untuk hidup,

meliputi pangan, sandang, papan, air, udara, bahan bakar, dan lain-lainnya; Kebutuhan yang mendukung kesejahteraan masyarakat dan meningkatkan kapasitas/produktivitas individu, meliputi pendidikan, pelayanan kesehatan, sarana komunikasi, transportasi, kelembagaan sosial, kebebasan berpendapat, tersedianya pasar, dan lain-lainnya;

Kebutuhan untuk meningkatkan akses (peluang memperoleh sesuatu) terhadap cara berproduksi dan peluang ekonomi meliputi tanah, air, vegetasi, modal (termasuk teknologi), peluang bekerja, dan berpenghasilan yang layak; Kebutuhan untuk hidup dengan rasa aman dan kebebasan untuk membuat keputusan-meliputi penghargaan atas HAM, partisipasi dalam politik, keamanan sosial, pertahanan sosial, peraturan yang adil bagi semua lapisan masyarakat. Kerja ngular adalah praktik kerja lembur yang akal-akalan, yang penting dapat jam lembur atau melakukan kerja lembur yang molor dari jam kerja yang semestinya. Ini dapat terjadi di lapangan apabila lemah pengawasan.

Lebih lanjut, Nason Nadeak-LBH SBSI Korwil Kaltim (2002), yang mengutip pendapat Muchtar Pakpahan (mantan Ketua Umum DPP SBSI), mengatakan bahwa parameter penghasilan yang layak bagi pekerja/buruh adala

- 1) Cukup sandang, pangan, dan papan;
- 2) Cukup untuk biaya cuti tahunan (pulang ke kampung halaman); dan

3) Cukup untuk membiayai pendidikan anak pekerja/buruh sampai ke perguruan tinggi.

Hal ini juga termasuk fasilitas-fasilitas lain seperti juga pelayanan kesehatan dan jaminan hari tua. Intinya upah bagi pekerja/buruh adalah upah yang memenuhi kebutuhan hidup secara mendasar dan layak bagi kehidupan.

b. Perspektif Pengusaha

Perusahaan merupakan suatu organisasi bisnis yang bertujuan meningkatkan nilai perusahaan, yang salah satu tujuannya adalah untuk memperoleh laba. Perusahaan pada kenyataannya tidak hanya menjalankan misi para pemegang saham, tetapi juga menyediakan berbagai produk dan jasa yang dibutuhkan masyarakat, antara lain menyediakan kesempatan kerja bagi pencari kerja dan membantu penerimaan negara melalui pajak (Hendarmin, 2002). Bahkan, Presiden Megawati dalam pidato Rancangan APBN 2002 di DPR menyatakan bahwa sebagian besar perwujudan pemulihan perekonomian nasional ditentukan oleh peran dunia usaha, karena saat ini (penulis: 2002) kemampuan keuangan negara sangatlah terbatas. Agar perusahaan dapat menjalankan fungsinya secara terus-menerus dengan baik, maka perusahaan dituntut untuk dapat menjaga dan memelihara kelangsungan usahanya. Untuk itu perusahaan sangat bergantung pada faktor internal dan eksternal.

Faktor internal dimaksud adalah sejauh mana pengusaha mampu mengelola perusahaannya dengan baik, yakni mengelola berbagai input sumber daya dan memprosesnya sedemikian rupa sehingga mampu menghasilkan output berupa produk dan jasa yang mampu bersaing di pasaran. Salah satu kemampuan penting adalah kemampuan mengelola sumber daya manusia yang berkaitan dengan kesejahteraan buruh.

Faktor eksternal adalah iklim yang kondusif bagi dunia usaha yang mutlak harus diciptakan oleh pemerintah dan masyarakat. Meskipun pengusaha memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola perusahaan, mustahil kegiatan usahanya akan berjalan apabila pemerintah dan masyarakat tidak mampu mendukung penciptaan kondisi iklim usaha yang kondusif. Iklim usaha kondusif yang perlu diciptakan pemerintah, baik dalam bentuk software maupun hardware. Dalam bentuk software, seperti berupa kebijakan yang benar-benar bijak, meliputi bidang ekonomi, moneter, perbankan, pajak, dan peraturan perundang-undangan. Sedangkan bentuk hardware, antara lain berupa infrastruktur, seperti sarana jalan, pelabuhan, komunikasi, tenaga listrik, dan lain-lain

Salah satu kemampuan penting dari faktor internal adalah kemampuan mengelola sumber daya manusia, di antaranya bagaimana memenuhi kesejahteraan pekerja/buruh. Kesejahteraan pekerja/buruh merupakan suatu pemenuhan kebutuhan dan atau

keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dengan pengertian bahwa sumber daya manusia tersebut telah mencapai suatu tingkat kepuasan yang berkaitan dengan rasa aman dalam bekerja, kebutuhan hidup terjamin, serta adanya kesempatan untuk berinteraksi sosial dan beraktualisasi diri.

Kesejahteraan pekerja/buruh tidak hanya menyangkut hal yang bersifat fisik, seperti upah, tunjangan, fasilitas makan, fasilitas transportasi, dan lain-lain. Akan tetapi, juga menyangkut hal yang bersifat nonfisik, seperti suasana kerja yang menyenangkan, adanya perencanaan karier yang terstruktur, atasan dan rekan kerja yang bersahabat, dan lain-lain.

Pengeluaran biaya perusahaan untuk kesejahteraan pekerja/buruh (*labour cost*) merupakan bagian biaya produk atau jasa yang dihasilkan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi harga jual dari produk/jasa yang bersangkutan. Anggaran untuk biaya tenaga kerja berasal dari penerimaan perusahaan sehingga anggaran untuk biaya tenaga kerja sangat bergantung pada kelancaran penerimaan perusahaan.

Kegiatan perseroan (= bisnis) harus sesuai dengan maksud dan tujuannya serta tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, dan atau kesusilaan (Widjaya, 2000).

Untuk itu dalam menjalankan bisnisnya seorang pengusaha perlu memperhatikan etika, di mana keberadaan bisnis seorang pengusaha tidak lepas dari hubungan yang terjadi, baik secara internal maupun eksternal. Secara internal pengusaha harus berinteraksi dengan pekerja/buruh dan para pemegang saham, sedangkan secara eksternal pengusaha mau tidak mau harus berinteraksi pula dengan lingkungannya, seperti Pemerintah dan masyarakat di sekitarnya. Dalam kaitan ini pengusaha perlu menerapkan asas *good corporate governance*, yang konsepsinya adalah mengembangkan dan membina lingkungan atau *community development* (Tjager, 2001).

Paradigmanya tidak sebatas how to get maximum profit, tetapi bagaimana menjaga keseimbangan agar tidak terjadi kesenjangan dan ke-timpangan sosial, yang berakibat mengganggu kelangsungan perusahaan dan ketenangan pekerja/buruh.

Keterkaitannya dengan hubungan internal pengusaha perlu "merawat" para pekerja/buruhnya agar mereka betah bekerja di dalam perusahaan yang dikelolanya. Contohnya dengan memberikan fasilitas kesejahteraan, upah, dan lain-lain yang melebihi ketentuan normatif dari Pemerintah. Kesemuanya ini tentu harus balance antara tekad menyejahterakan pekerja/buruh dan kemampuan riil perusahaan, karena kesejahteraan pekerja/buruh tidak dapat dipisahkan dari faktor kemampuan perusahaan. Artinya, bagaimana mungkin suatu perusahaan dapat memberikan peningkatan

kesejahteraan bagi pekerja/buruh jika kondisi perusahaan itu sendiri dalam keadaan sulit, banyak masalah, dan cashflow sedang tidak sehat.

Dari sinilah pihak pekerja/buruh hendaknya memahami bahwa tuntutan peningkatan kesejahteraan mutlak harus diimbangi dengan peningkatan produktivitas agar perusahaannya tetap survive dan berkembang. Tentu hal ini diperlukan "keterbukaan" antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Sebuah penelitian SMERU (2001) menyatakan bahwa kenaikan upah minimum yang terlalu tinggi dan tidak seimbang dapat mengakibatkan:

- 1) Peningkatan upah minimum yang terlalu tinggi pada masa krisis akan memaksakan upah meningkat lebih cepat dari produktivitas pekerja/buruh di sektor formal.
- 2) Peningkatan upah minimum yang terlalu tinggi akan berdampak pada pengurangan tenaga kerja, baik karena kemampuan perusahaan berkurang ataupun karena perusahaan lebih memilih untuk menggunakan mesin yang otomatis.
- 3) Dampak kenaikan upah minimum yang terlalu tinggi juga berpengaruh pada pengurangan tenaga kerja kelompok tertentu, seperti pekerja/buruh perempuan dan anak (sebesar 6%).

- 4) Pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan akan membuat angka pengangguran semakin tinggi sehingga pekerja/buruh akan kehilangan penghasilan serta kehilangan akses terhadap berbagai macam jaminan. Secara umum, diperkirakan dengan kenaikan riil upah minimum sebesar 30%, maka akan mengurangi kesempatan kerja sebesar 3,3%.

Sedemikian pentingnya upah bagi pekerja/buruh, maka pengusaha harus benar-benar memahami manajemen dan peraturan pengupahan dengan

c. Perspektif Pemerintah

Menurut pengamatan berbagai pihak, upah di Indonesia tergolong rendah jika dibandingkan dengan upah pekerja/buruh di beberapa negara lain. Lopa (1999) dalam penelitiannya di Jepang pada tahun 1995 menyebutkan bahwa upah seorang pekerja/buruh yang bekerja di pompa bensin antara pukul 09.00 sampai dengan 10.30 dalam sebulan mendapatkan upah sebesar 120.000 Yen (setara Rp 2.200.000,00). Di samping bonus dua kali dalam setahun masing-masing sebesar 350.000 Yen, berarti 700.000 Yen atau setara Rp 12.800.000,00. Belum lagi jika pekerja/buruh mengalami kesulitan mendadak, seperti sakit, perawatannya ditanggung majikan. Kondisi ini sama terjadi di Hongkong. Di Amerika Serikat juga mengenal adanya upah minimum dan pekerja/buruh mendapatkan upah per jam US\$ 4.25 (sekitar Rp 30.000,00), dan kenyataan-nya upah buruh di negeri ini rata-rata di atas upah minimum. Bahkan, untuk kelebihannya, bergantung

kesepakatan antara majikan dan buruh tanpa campur tangan pemerintah. Lalu, bagaimana yang terjadi di Indonesia?

Pada era tahun 1970 sampai dengan 1980-an, sebenarnya Pemerintah Indonesia tidak campur tangan dalam penetapan upah. Namun, kenyataannya posisi tawar (bargaining position) pekerja/buruh di negeri kita masih sangat rendah sehingga pengusaha yang justru selalu menekan pekerja/buruh dengan upah yang sangat rendah. Sejalan dengan kondisi tersebut, akhirnya muncul berbagai tekanan, baik dari dalam maupun luar negeri.

Tekanan dari dalam negeri muncul sebagai akibat atas keprihatinan terhadap nasib pekerja/buruh di tengah-tengah perekonomian Indonesia yang semakin terindustrialisasi selama ini. Dari luar negeri, tekanan berasal dari Amerika Serikat dan Uni Eropa. Kedua negara ini menuduh bahwa Indonesia telah mengeksploitasi para pekerja/buruh dengan memberikan kondisi kerja yang buruk dan upah yang rendah, serta menghalangi hak dasar pekerja/buruh untuk membentuk serikat pekerja/serikat buruh. Bertolak dari sini, akhirnya Pemerintah Indonesia mengubah kebijakan ketenagakerjaan, terutama yang menyangkut upah.

Sebelum tahun 1996, kebijakan penentuan upah minimum didasarkan pada kebutuhan fisik minimum (KFM), kemudian menjadi kebutuhan hidup minimum (KHM), dan ke depan diarahkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak (KHL). Hal ini sesuai dengan

amanat Pasal 89 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK).

Terkait dengan pencapaian kebutuhan hidup layak Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pePasal 88 ayat (1) kerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sementara yang dimaksud penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Terhadap kebijakan upah tersebut tentu Pemerintah tidak hanya memandang pentingnya upah dari segi peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh saja, tetapi juga memperhatikan aspek-aspek lain. Untuk itu dalam Peraturan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 dan kemudian disempurnakan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000 serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-17/MEN/VIII/2005 diatur bahwa penetapan upah minimum wajib mempertimbangkan beberapa aspek secara komprehensif.

Jika dipandang dari segi pendapatan negara, kenaikan upah minimum yang kemudian disertai upah sundulan-akan dapat

mendorong peningkatan penerimaan pendapatan negara dari pajak penghasilan, disamping *multifier effect* lainnya. Yang lebih penting lagi bagi Pemerintah adalah bagaimana secara makro sistem perekonomian berjalan dengan baik dan investasi tetap kondusif dengan adanya kebijakan upah minimum. Mengingat jika kebijakan upah minimum berlebihan dan tidak seimbang, justru akan mengganggu iklim investasi, yang pada akhirnya investasi akan hengkang dari Indonesia. Keseimbangan inilah yang selalu harus dijaga oleh Pemerintah melalui berbagai kebijakan yang ditempuhnya.

B. KETERKAITAN UPAH MINIMUM DENGAN UPAH HARIAN DAN UPAH BORONGAN

1. Kebijakan Upah

Kebijakan upah minimum secara normatif merupakan jaring pengaman (*safety net*) bagi pekerja/buruh yang masih menerima upah di bawah ketentuan upah minimum. Walaupun demikian, sebagian pihak berpendapat bahwa kebijakan upah minimum sampai saat ini belum berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan pendapatan kaum pekerja/buruh. Apalagi dalam situasi krisis ekonomi, yang membuat pemenuhan kebutuhan hidup menjadi semakin berat. Dalam situasi demikian dimanfaatkan oleh pengusaha sebagai justifikasi bahwa beban dunia usaha juga semakin berat. Akibatnya, pengusaha terpaksa

melakukan restrukturisasi manajemen perusahaan, yang salah satunya berimplikasi terhadap pengurangan tenaga kerja.

Kebijakan upah minimum dilakukan oleh Pemerintah Indonesia sejak akhir tahun 1980-an, merupakan bagian dari *poverty alleviation strategy* yang berfungsi sebagai jaring pengaman (*safety net*) dalam rangka meningkatkan taraf hidup golongan penerima upah terendah, yang bertujuan untuk pemerataan pendapatan dalam mewujudkan keadilan sosial (Hendarmin, 2002). Intinya tujuan peraturan upah minimum adalah untuk meningkatkan upah para pekerja/buruh yang masih berpendapatan di bawah upah minimum. Kebijakan ini kemudian dituangkan ke dalam beberapa peraturan perundang-undangan, seperti Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, yang kemudian disempurnakan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Trans suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu perjanjian atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja, termasuk tunjangan, baik untuk tenaga kerja sendiri maupun keluarganya. Dengan demikian, intinya upah merupakan imbalan prestasi yang dibayarkan oleh majikan kepada buruh atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh.

Pada dasarnya tidak ada upah apabila tidak ada pekerjaan (*No work, no pay*). Dalam KUH Perdata hal ini ditegaskan dalam pasal 1602

b, yang berbunyi: Tidak ada upah dibayar untuk waktu buruh tidak melakukan pekerjaan yang diperjanjikan. Ketentuan yang demikian ini dipertegas kembali dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Dalam pasal 2 ditegaskan bahwa hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Kemudian dalam pasal 4 ditegaskan bahwa upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan.

Di dalam pasal 1 ayat (5) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tersebut ditegaskan bahwa ditetapkan menurut (a) perjanjian, atau (b) peraturan perundang-undangan. Terhadap ketentuan ini harus ditafsirkan bahwa upah boleh ditetapkan menurut perjanjian apabila tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Misalnya, besarnya upah harus sesuai dengan ketentuan tentang Upah Minimum. Sebab, menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per. - 05/MEN/1989, majikan tidak boleh memberikan upah kepada buruh kurang dari upah minimum regional. Sebagai contoh, berdasarkan Surat Keputusan Menteri

Tenaga Kerja Nomor 12/MEN/1995, Upah Minimum Regional Jawa Timur adalah Rp 3.700,00,- untuk kategori I, Rp 3.450,00 untuk kategori II, dan Rp 3.250,00,- untuk Hukum Perburuhan di Indonesia KUH Perdata tidak mengharuskan bentuk tertentu.

2. Penetapan Upah Minimum

Secara hukum jelas bahwa kewenangan penetapan upah minimum berikut pengawasan atas pelaksanaannya berada pada Pemerintah Provinsi dalam hal ini Gubernur, yang sebelum pelaksanaan otonomi daerah penetapan upah minimum ini menjadi kewenangan Pemerintah Pusat (c.q. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi). Kendatipun demikian karena ada ketentuan mengenai prosedur dan mekanisme penetapan upah minimum, maka Gubernur tidaklah serta-merta langsung menetapkan upah minimum tersebut.

Adapun ketentuan tentang prosedur penetapan upah minimum secara teknis diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, yang disempurnakan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000, dan kemudian disusul dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

3. Dasar Pertimbangan Dan Pedoman Penetapan Upah Minimum

a. Dasar Pertimbangan Penetapan Upah Minimum

Penetapan upah minimum perlu mempertimbangkan beberapa hal secara komprehensif. Dasar pertimbangan menurut Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 sebagai berikut:

- 1) Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dengan mempertimbangkan:

- 2) Kebutuhan hidup minimum (KHM)
- 3) Indek harga konsumen (IHK);
- 4) Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) kemudian ditingkatkan menjadi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Trans-
- 5) Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. migrasi Nomor PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan

Sedangkan dalam Pasal 4 ayat (5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-17/MEN/VIII/2005 ditegaskan bahwa: "Dalam hal Gubernur menetapkan upah minimum Provinsi, maka penetapan upah minimum didasarkan pada nilai KHL Kabupaten/Kota terendah di Provinsi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan produktivitas, pertumbuhan ekonomi, dan usaha yang paling tidak mampu."

Pedoman Penetapan Upah Minimum Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000 pedoman penetapan Upah Minimum diatur sebagai berikut:

- 1) Kondisi pasar kerja; Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.
- 2) Untuk penetapan Upah Minimum Sektorial Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektorial Kabupaten/Kota (UMSK), di samping mempertimbangkan butir 1 di atas juga mempertimbangkan kemampuan perusahaan secara sektorial.
- 3) Gubernur menetapkan besaran Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (Pasal 4 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000).
- 4) Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota harus lebih besar dari Upah Minimum Provinsi (Pasal 4 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000). Keharusan nilai Upah Minimum Kabupaten/Kota lebih besar dari Upah Minimum Provinsi tidak ditetapkan secara tegas berapa persen, hal ini berarti memberikan keleluasaan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dalam merumuskan besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota.

Dalam menetapkan upah tersebut berdasarkan usulan dari Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah (Pasal 8 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000). Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah dalam merumuskan usulan dapat ber-konsultasi dengan pihak-pihak yang dipandang perlu (Pasal 8 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000).

Usulan Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah disampaikan kepada Gubernur melalui instansi/lembaga yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Provinsi (Pasal 8 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000).

Selain Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota, Gubernur dapat menetapkan Upah Minimum Sektoral Provinsi dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota berdasarkan kesepakatan organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 4 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000).

Besaran Upah Minimum Sektoral (Pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999) ditetapkan:

- 1) UMSP harus lebih besar sekurang-kurangnya 5% (lima persen) dari UMP; dan
- 2) UMSK harus lebih besar sekurang-kurangnya 5% (lima persen) dari UMK.

Istilah Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah secara hukum diubah menjadi Dewan Pengupahan Provinsi (Depeprov), dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (Depekab/Depeko), periksa Pasal 89 ayat (3) dan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Pasal 2 Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.

Berdasarkan ketentuan ini, maka jelas besaran nilai UMSP/UMSK yang disepakati oleh organisasi perusahaan dan serikat pekerja/ serikat buruh sebagaimana Pasal 4 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000 secara yuridis tidak boleh kurang dari 5% (lima persen). Jika kesepakatan antara organisasi perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh ternyata kurang dari 5% (lima persen), status kesepakatan besaran nilai UMSP/UMSK tersebut adalah batal demi hukum. Konsekuensinya, pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Waktu penetapan upah minimum selambat-lambatnya dilaksanakan (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000):

- 1) 60 (enam puluh) hari untuk Upah Minimum Provinsi, sebelum tanggal pemberlakuan (Pasal 4 ayat (4)) dan

2) 40 (empat puluh) hari untuk Upah Minimum Kabupaten/Kota, sebelum tanggal pemberlakuan (Pasal 4 ayat (5)).

Peninjauan Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota dilakukan 1 (satu) tahun sekali (Pasal 4 ayat (7) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/ MEN/2000).

Apabila disimpulkan dengan mengacu Pasal 89 dan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mekanisme penetapan upah minimum dilakukan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota (periksa gambar 1).

Dengan demikian, maka:

Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) oleh Gubernur setelah adanya usulan/rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi.

C. Perjanjian PKB

1. Aturan dalam Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 24 Permenaker 28/2014 menyebut PKB sekurang-kurangnya harus memuat hal-hal berikut ini:¹

¹ Kemenperin, "Undang - Undang RI No 13 Tahun 2003," *Ketenagakerjaan*, no. 1 (2003).

- a. Nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh
- b. Nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan
- c. Nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota
- d. Hak dan kewajiban pengusaha
- e. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh
- f. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB, dan
- g. Tanda tangan para pihak pembuat PKB

2. Ketentuan-ketentuan yang perlu termuat dalam pembuatan PKB

Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) PKB.

- a. PKB harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia. Bila dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka PKB harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah.
- b. Masa berlaku PKB paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- c. Perundingan PKB berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya PKB yang sedang berlaku. Dalam hal

perundingan PKB berikutnya tidak mencapai kesepakatan maka PKB yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.

- d. Penyusunan PKB dilaksanakan secara musyawarah. PKB tidak dapat diubah oleh salah satu pihak. Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan PKB, maka perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PKB yang sedang berlaku.
- e. Ketentuan dalam PKB tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Dalam hal PKB bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka PKB tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah peraturan perundang-undangan.
- f. Kuantitas dan kualitasnya (isi PKB) dapat lebih baik dari peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 124 ayat (2) dan penjelasannya UU Ketenagakerjaan). Dalam hal isi PKB lebih baik dari peraturan perundang-undangan maka yang berlaku adalah PKB.
- g. Bila isi perjanjian kerja dan/atau peraturan perusahaan bertentangan dengan PKB, maka yang berlaku adalah ketentuan dalam PKB. Isi perjanjian kerja dan/atau peraturan perusahaan batal demi hukum.

3. Jangka Waktu Berlakunya PKB

Pasal 123 UU 13/2003 menyatakan masa berlaku PKB paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja. Perundingan pembuatan PKB berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya PKB yang sedang berlaku. Apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka PKB yang sedang berlaku, akan tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun ke depan. Artinya sebuah PKB dapat saja berlaku hingga 4 (empat) tahun.

D. Klausula dalam Perjanjian Kerja

1. Perjanjian Kerja Dari Segi Hukum Perdata

Soebekti mengemukakan pengertian perjanjian yaitu:²

“Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Perjanjian ini menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis”

Ketentuan perjanjian pada umumnya diatur oleh Pasal 1313 KUHPerdata mengenai perjanjian menyatakan bahwa:

“Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

Pengertian dalam suatu perjanjian tersebut di mana antara pihak yang membuatnya mempunyai derajat dan kondisi yang sama serta mempunyai hak dan kewajiban yang seimbang.³ Dalam membuat perjanjian pada umumnya harus memenuhi ketentuan syarat sahnya

² Soebekti, “Hukum Perjanjian” (Jakarta: PT. Intermas, 2010), hlm. 1

³ Ibid.8

perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPerdota. Pasal 1320 KUHPerdota, menyebutkan bahwa:

“Untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal”.

Adapun syarat sahnya suatu perjanjian atau persetujuan telah ditentukan di dalam Pasal 1320 KUHPerdota, yang menjelaskan bahwa: ⁴

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri.

Kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah bersepakat atas hal-hal yang diperjanjikan.

2. Kecakapan membuat suatu perjanjian.

Membuat suatu perjanjian adalah melakukan suatu hubungan hukum dan yang bisa melakukan suatu hubungan hukum adalah mereka yang bisa dikategorikan sebagai pendukung hak dan kewajiban, pihak yang dikatakan sebagai pendukung hak dan kewajiban adalah orang atau badan hukum.

3. Suatu hal tertentu.

Dimaksud dengan suatu hal tertentu adalah sesuatu yang di dalam perjanjian tersebut harus telah ditentukan dan disepakati. Sesuai ketentuan yang disebutkan pada Pasal 1333 KUHPerdota bahwa barang yang menjadi obyek suatu perjanjian harus ditentukan isinya.

4. Suatu Sebab yang halal

Menurut undang-undang sebab yang halal adalah jika tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum, ketentuan ini disebutkan pada Pasal 1337 KUHPerdota.

Jika salah satu dari syarat sahnya suatu perjanjian tersebut tidak terpenuhi, maka ketentuan tentang syarat-syarat tersebut, bisa dibedakan menjadi dua macam, yaitu:⁵

⁴ Suharnoko, *Hukum Perjanjian :Teori Dan Analisa Kasus* (Jakarta: Kencana, 2012). hlm. 12

⁵ Ibid. hlm.10

1. Syarat subyektif

Maksudnya, karena menyangkut mengenai suatu subyek yang disyaratkan dalam hal ini termasuk syarat-syarat pada huruf a dan b yaitu tentang syarat sepakat antara pihak yang mengikatkan diri dan syarat tentang kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.

2. Syarat Obyektif

Maksudnya adalah obyek yang diperjanjikan tersebut, yaitu yang termasuk dalam syarat-syarat pada huruf c dan d, dalam hal ini tentang syarat suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal.

Selanjutnya, dalam pembuatan perjanjian kerja harus berisi kesepakatan kedua belah pihak tentang suatu hal dengan ditegaskan dalam asas perjanjian yang tersirat dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara yaitu asas kebebasan berkontrak.⁶ Asas kebebasan berkontrak merupakan asas yang menduduki posisi sentral di dalam hukum perjanjian/ hukum kontrak, meskipun asas ini tidak dituangkan menjadi aturan hukum namun mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam hubungan kontraktual para pihak.⁷ Selanjutnya perjanjian harus dibuat dengan memenuhi ketentuan Undang-undang maka perjanjian tersebut mengikat para pihak yang kemudian menimbulkan hak dan kewajiban di antara pihak-pihak tersebut.

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkoms*, dapat diartikan dalam berbagai pengertian.⁸ Pengertian yang pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601a KUHPerdara yang menyatakan bahwa:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan untuk di bawah pimpinan pihak yang lain, majikan, untuk waktu tertentu, melakukan dengan menerima upah.”

⁶ Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010).

⁷ Soebekti, “Hukum Perjanjian.” hlm. 6

⁸ Suharnoko, *Hukum Perjanjian :Teori Dan Analisa Kasus*. hlm.9

Sementara itu, Soebekti memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai berikut yaitu:⁹

“Perjanjian antara seorang “pekerja” dengan seorang “majikan”, perjanjian dimana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu “hubungan diperatas” dalam bahasa Belanda “Dienstverhouding” yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain”.

Selanjutnya Aloysius Uwiyono berpendapat bahwa perjanjian kerja ialah:

“Perjanjian yang dibuat antara buruh (pekerja) dengan pengusaha, di mana pekerja mengikatkan diri untuk bekerja pada pengusaha, di lain pihak pengusaha mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah”

Istilah perjanjian kerja berdasarkan para pakar di atas menyatakan bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul salah satu pihak untuk bekerja.¹⁰ Perjanjian ini juga menunjukkan bahwa posisi yang satu (pekerja/buruh) adalah tidak sama dan seimbang yaitu berada di bawah, apabila dibandingkan dengan posisi dari pihak pengusaha. Dengan demikian dalam melaksanakan hubungan kerja maka posisi hukum antara kedua belah pihak jelas tidak dalam posisi yang sama dan seimbang. Pengusaha pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah yang membedakan secara perjanjian kerja dengan pekerjaan lainnya.¹¹

2. Perjanjian Kerja dari Segi Undang-Undang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (14) memberikan pengertian perjanjian kerja yang menyebutkan bahwa:

⁹ Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Medan: Usu Press, 2010).

¹⁰ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Edisi Revi. (Jakarta: Djambatan, 2012).

¹¹ Normayanti Rambe, “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian,” *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota* 1, no. 3 (2018). hlm. 82–91.

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Selain itu Imam Soepomo memberikan pengertian mengenai perjanjian kerja yang mengatakan;¹²

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain, majikan, selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah dan dimana pihak yang lain, majikan, mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu, buruh, dengan membayar upah”.

Pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum. Dikatakan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah disamping hak dan kewajiban lain yang akan dibicarakan secara tersendiri.¹³

Pengertian tersebut jelas bahwa setelah terjadi adanya perjanjian kerja maka tercipta hubungan kerja. Hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada hakekatnya adalah subjek hukum dalam hubungan kerja sedangkan yang menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja. Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja maka ia akan mendapatkan upah.¹⁴

¹² Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja Edisi Revisi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012). hlm. 55

¹³ Rahadian Dimas Aninditiya, Prasetya Arik, and Yuniadi Mayowan, “Pengaruh Perjanjian Kerja Dan Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Hak-Hak Karyawan Dan Kepuasan Kerja,” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 28, no. 1 (2015). hlm. 84–92.

¹⁴ Apri Amalia and Budiman Ginting, “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian,” *Usu Law Journal* 5, no. 1 (2017). hlm. 66–76.

a. Adanya unsur work atau pekerjaan

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni:

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), dan pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Secara umum, pekerjaan adalah segala perbuatan/tindakan yang harus dilakukan oleh pekerja untuk kepentingan pengusaha sesuai isi perjanjian kerja. Pekerja yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut pada pokoknya wajib untuk melaksanakannya sendiri. Sebab apabila para pihak bebas untuk melaksanakan pekerjaannya untuk dilakukan sendiri atau menyuruh pada orang lain untuk melakukannya, akibatnya hal tersebut akan sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja.

b. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan pekerja sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Hubungan antara pekerja dan majikan adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan sehingga bersifat subordinasi (hubungan yang bersifat vertikal, yaitu atas dan bawah). Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan bahwa si pekerja dalam

melaksanakan pekerjaannya di bawah wibawa orang lain, yaitu si majikan yang memiliki kedudukan yang sangat kuat.

c. Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Adanya upah (loan) tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja. Pengertian upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:¹⁵

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

d. Waktu tertentu

Waktu tertentu atau zekeretijd sebagai unsur yang harus ada dalam perjanjian kerja adalah bahwa hubungan kerja antara majikan dan buruh tidak berlangsung secara terus-menerus atau abadi. Jadi bukan waktu tertentu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara majikan dengan buruh. Waktu tertentu

¹⁵ Robertus Berli Puryanto, I Nyoman Putu Budiarta, and Ni Made Puspasutari Ujianti, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pada Perusahaan Pemberi Kerja,” *Jurnal Interpretasi Hukum* 2, no. 1 (2021): hlm. 158–162.

tersebut dapat ditetapkan dalam perjanjian kerja, mungkin pula didasarkan pada peraturan perundang-undangan atau kebiasaan.

Keempat unsur tersebut, jika dirumuskan atau diringkas adalah sebagai berikut:¹⁶

1. Bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, pada pokoknya harus dilakukan sendiri;
2. Harus di bawah perintah orang lain;
3. Si pekerja setelah memenuhi prestasinya, berhak mendapatkan upah, sebaliknya si pengusaha wajib untuk membayar upah tepat pada waktunya;
4. Pekerjaan tersebut dilakukan dalam waktu tertentu.
5. Unsur-unsur dalam perjanjian kerja tersebut terlaksana apabila adanya hubungan kerja dimana adanya kesepakatan dalam perjanjian kerja. Syarat sahnya perjanjian kerja diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berupa syarat formil, Pasal 52 tersebut menyatakan tentang syarat perjanjian kerja yaitu:
 - a) “Kesepakatan kedua belah pihak;
 - b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
 - d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”¹⁷

Jika dikaji lebih jauh sebenarnya ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut mengadopsi ketentuan Pasal 1320

¹⁶ Antonius Rizky Prasetyo Wahyudi, “Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja Antara Pt. Growth Sumatera Industry Dengan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Ditinjau Dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata,” *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota*, no. 3 (2018): hlm. 82–91.

¹⁷ Rambe, “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian.”

KUHPerdata.¹⁸ Perjanjian kerja adalah salah satu bentuk perjanjian sehingga harus memenuhi ketentuan syarat perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata. Dalam menyetujui keempat syarat yang diperlukan dalam perjanjian tersebut maka dalam kesempatan ini akan diuraikan masing-masing syarat tentang syarat sahnya suatu perjanjian agar lebih jelas tepat maksud dan tujuannya yaitu sebagai berikut;¹⁹

1) Sepakat yang mengikatkan diri

Sepakat yang dimaksud adalah kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah bersepakat, setuju dan sekata atas hal-hal yang diperjanjikan dengan tanpa ada paksaan atau dwang, kekeliruan atau dwaling dan penipuan atau bedrog. Kata sepakat merupakan unsur utama dari empat syarat dalam suatu perjanjian tersebut telah terpenuhi. Di dalam hubungan kerja yang dijadikan dasar adalah perjanjian kerja, maka pihak-pihaknya adalah pekerja dan pengusaha. Kesepakatan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha secara yuridis haruslah bebas. Apa yang dikehendaki oleh pengusaha juga dikehendaki oleh pekerja dimana mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik. Dalam arti tidak terdapat cacat kehendak yang meliputi adanya dwang, dwaling dan bedrog (penipuan, paksaan, dan kekhilafan).

2) Kemampuan untuk membuat suatu perjanjian

Seseorang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa atau akil balig dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum.

¹⁸ KEMENPERIN, "Undang - Undang RI No 13 Tahun 2003."

¹⁹ HERNOKO, *HUKUM PERJANJIAN ASAS PROPORSIONALITAS DALAM KONTRAK KOMERSIAL*.

Kecakapan ini merupakan salah satu syarat subjektif (mengenai subjeknya) perjanjian. Orang yang cakap membuat perjanjian adalah orang dewasa yang mampu bertanggung jawab. Dalam hubungan kerja pengusaha dengan pekerja dalam membuat suatu perjanjian yaitu orang yang harus cakap menurut hukum. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian merupakan syarat mutlak, maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha harus dalam keadaan cakap membuat perjanjian. Seorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan, seseorang dikatakan dewasa apabila telah berumur 18 tahun. Selain seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya (waras).

3) Adanya Pekerjaan

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

4) Perjanjian tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum

Maksud bahwa objek perjanjian haruslah berupa hal yang dibolehkan atau halal, tidak bertentangan dengan kesusilaan, tidak bertentangan dengan kepentingan umum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian tanpa causa yang halal adalah batal demi hukum, kecuali ditentukan lain oleh Undang-undang. Causa yang diperbolehkan menunjuk pada objek hubungan kerja boleh melakukan pekerjaan apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tersebut harus halal sebagai syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian.

Kalau syarat objektif tidak dipenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang dipenuhi adalah syarat subjektif maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara bebas demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi pihak yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.

Selain syarat materil sudah terpenuhi, adapun ketentuan syarat formil harus terpenuhi berdasarkan ketentuan Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa: "Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat: ²⁰

- 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;

²⁰ SUHARNOKO, *Hukum Perjanjian: Teori dan Analisa Kasus*.

- 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.

Setelah perjanjian kerja yang dibuat sudah terpenuhi dalam syarat materil dan syarat formil maka perjanjian tersebut sudah mengikat satu sama lain menjadi asas kekuatan mengikat kontrak. Dimana asas kekuatan mengikat sebagai mengikatnya kewajiban kontrak (terkait isi perjanjian) yang harus dilaksanakan para pihak dimana perjanjian kerja dibuat secara sah dipatuhi sebagai undang-undang. Asas kekuatan mengikat kontrak ini secara konkrit dapat dicermati dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerduta.²¹ Dalam hal ini perjanjian yang dibuat secara sah dapat mengikat serta dikualifikasikan mempunyai kekuatan mengikat setara dengan daya berlaku dan mengikatnya undang-undang. Apabila perjanjian tersebut dilanggar oleh salah satu pihak, maka para pihak bertanggung jawab atas kesepakatan perjanjian Oleh karena itu, hubungan kerja yang sudah terikat perjanjian kerja wajib menjalankan tanggung jawabnya masing-masing dan berhak mendapatkan suatu hubungan timbal balik dari pengusaha dan pekerja yaitu berupa hak dan kewajiban. Dalam hal ini kekuatan yang kuat dalam mengikatnya suatu perjanjian adalah pengusaha dimana pengusaha yang memberikan pekerjaan dan upah.

E. PKWTT dan PKWT

1. Pengertian Perjanjian

²¹ Kemenperin, "Undang - Undang RI No 13 Tahun 2003."

Perjanjian kerja yang dalam Bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah /bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu”²²

Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Menurut Pasal 1 angka 14:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak”²³

Selain pengertian normatif tersebut di atas, para Pakar Hukum Perburuhan Indonesia juga memberikan pengertian perjanjian kerja.

Selanjutnya, perihal perjanjian kerja ada juga pendapat R. Subekti, beliau menyatakan dalam bukunya *Aneka Perjanjian*, disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah:

“Perjanjian kerja itu adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah”²⁴

Menurut Wiwoho Soedjono, dengan adanya rumusan Pasal 1601 a KUHPerduta, maka perlu kiranya dibedakan tentang pengertian perjanjian Kerja dengan Perjanjian Perburuhan, karena Perjanjian Kerja itu bersifat

²² Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja* (Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 2000).

²³ R. Subekti, *Aneka Perjanjian* (Bandung: Alumni, 2000).

²⁴ Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja* (Jakarta: Bina Aksara, 2000).

individual sedangkan Perjanjian Perburuhan itu bersifat kelompok atau kolektif. Di dalam memperjuangkan kepentingan atau kesejahteraan buruh, Undang-Undang memberikan kesempatan sepenuhnya kepada serikat buruh untuk mengadakan suatu Perjanjian Perburuhan.

Adapun yang diartikan dengan perjanjian perburuhan (Perjanjian Kerja Bersama) menurut ketentuan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa:

“Perjanjian Perburuhan (Perjanjian Kerja Bersama) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”²⁵

Dari batasan pengertian tentang perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- a. Perjanjian kerja itu diadakan oleh seorang buruh, jadi bersifat individual dengan pihak majikan, sedangkan perjanjian perburuhan ialah suatu perjanjian yang diadakan oleh serikat buruh atau serikat-serikat buruh dengan majikan-majikan atau perkumpulan majikan.
- b. Perjanjian kerja itu dapat diadakan sewaktu-waktu tanpa adanya serikat buruh, jadi oleh buruh secara perseorangan dengan majikan, sedangkan perjanjian perburuhan hanya dapat diadakan semata-mata oleh serikat-serikat buruh di dalam suatu perusahaan tempat para buruh tersebut bekerja dan menjadi anggotanya.
- c. Perjanjian kerja harus merupakan penjabar perjanjian perburuhan dalam arti Perjanjian Kerja tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Perburuhan.
- d. Isi Perjanjian Kerja itu adalah mengenai hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, sedangkan isi Perjanjian Perburuhan ialah mengenai hak dan kewajiban tentang syarat-syarat kerja.²⁶

Setelah dipaparkan beberapa pengertian mengenai Perjanjian Kerja, khususnya pengertian yang ditentukan pada Pasal 1601 a KUHPdata

²⁵ G. Karta Saputra, *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila* (JAKarta: Sinar Grafika, 2005).

²⁶ Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.

tersebut, ada dikemukakan perkataan “di bawah perintah” maka perkataan inilah yang merupakan norma dalam Perjanjian Kerja dan yang membedakan antara Perjanjian Kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya.

Perihal ketentuan “di bawah perintah” ini mengandung arti bahwa salah satu pihak yang mengadakan Perjanjian Kerja harus tunduk pada pihak yang lainnya, atau di bawah perintah atau pimpinan pihak lain, berarti ada unsur wewenang perintah. Dan dengan adanya wewenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut subordinasi. Jadi disini ada pihak yang kedudukannya di atas, yaitu memerintah dan ada pihak yang kedudukannya di bawah, yaitu yang diperintah.

Selanjutnya, jika dilihat dari segi objeknya, maka perjanjian kerja itu mirip dengan perjanjian pemborongan, yaitu sama-sama menyebutkan bahwa pihak yang satu menyetujui untuk melaksanakan pekerjaan bagi pihak yang lain dengan pembayaran tertentu. Maka dengan adanya ketentuan tersebut, pihak buruh mau tidak mau harus tunduk pada perintah majikan. Dengan demikian, dalam melaksanakan hubungan hukum dalam perjanjian kerja ini, kedudukan hukum antara kedua belah pihak jelas tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang.

Ketentuan tersebut jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya seperti yang ditentukan dalam Pasal 1313 KUHPerdara, jelas bahwa kedudukan antara para pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang. Karena dalam Pasal tersebut ditentukan bahwa satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

2. Jenis-jenis Perjanjian Kerja

Ada dua (2) bentuk perjanjian kerja, yaitu:

a. Perjanjian kerja secara lisan

Perjanjian kerja umumnya secara tertulis, tetapi masih ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan, dengan syarat pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja, yang berisi:

- 1) Nama dan alamat pekerja
- 2) Tanggal mulai bekerja
- 3) Jenis pekerjaan
- 4) Besarnya upah (Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).²⁷

Untuk pekerjaan-pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan pengusaha bermaksud memperkerjakan karyawan untuk waktu tertentu (PKWT), perjanjian kerja tidak boleh dibuat secara lisan.

b. Perjanjian kerja tertulis

Perjanjian kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak. Perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja itu harus termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT atau disebut sistem kontrak) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT atau sistem permanen/tetap).

Sebagaimana perjanjian pada umumnya, Perjanjian Kerja harus didasarkan pada:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak untuk melakukan hubungan kerja
- 2) Kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan huku
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

²⁷ Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila Di PHK* (Jakarta: Visimedia, 2006).

4) Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku.²⁸

Selain itu bahwa perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yaitu perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/serikat pekerja yang disahkan oleh pemerintah (Instansi Ketenagakerjaan).

Syarat dan ketentuan pemborongan pekerjaan diatur dan ditetapkan berdasarkan Hukum Perjanjian, yakni kesepakatan kedua belah pihak. Asas yang berlaku dalam Hukum Perjanjian adalah hal-hal yang telah disepakati kedua belah pihak dalam perjanjian berlaku sebagai Undang-Undang yang mengikat. Ketentuan tersebut dikenal dengan Asas Kebebasan Berkontrak.

Namun demikian, sekalipun Undang-Undang memberikan kebebasan kepada pihak-pihak untuk menentukan isi perjanjian pemborongan pekerjaan, syarat dan ketentuan perjanjian tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan dan norma keadilan.

Perjanjian kerja ada banyak jenis dan masing-masing Perjanjian Kerja tersebut mempunyai konsekuensi berbeda bila terjadi PHK. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ditentukan ada beberapa jenis perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang jangka berlakunya telah ditentukan atau disebut sebagai karyawan kontrak. Bila jangka waktu sudah habis maka dengan sendirinya terjadi PHK dan para karyawan tidak berhak mendapat kompensasi PHK seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang pisah.

²⁸ KEMENPERIN, "Undang - Undang RI No 13 Tahun 2003."

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus di buat secara tertulis yang memuat unsur –unsur dalam perjanjian kerja yang di atur di dalam pasal 54 yaitu:

a) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- (1) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- (2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- (3) Jabatan atau jenis pekerjaan
- (4) Tempat pekerjaan
- (5) Besarnya upah dan cara pembayarannya
- (6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- (7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- (8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja di buat
- (9) Tanda tangan para pihak di dalam perjanjian kerja.

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

c) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) di buat sekurang- kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing masing mendapat satu perjanjian kerja.²⁹

Lebih lanjut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika tidak dibuatkan batas waktu kerja maka dengan sendirinya perjanjian kerja tersebut menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), hal ini dijelaskan di dalam pasal 57 yaitu:

²⁹ Ibid.

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan menggunakan huruf latin.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan di atas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tidak akan berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas pengusaha yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan atau hibah.³⁰

F. Kebijakan Penetapan UMR

1. Penetapan UMR

Pemerintah Indonesia selalu mengubah-ubah kebijakn ketenagakerjaan terutama menyangkut penanganan pengupahan. Kebijakan penetapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan fisik minimum (KFM), kemudian berubah menjadi kebutuhan hidup minimum (KHM), dan sekarang berubah menjadi kebutuhan hidup layak (KHL).³¹

Kebijakan pengupahan di Indonesia lebih kepada perpaduan konsep- konsep pengupahan tersebut. Ini disebabkan kompleksitas permasalahan pengupahan, seperti adanya tingkat upah yang masih berada dibawah standar kebutuhan fisik minimum. Menurut peraturan

³⁰ Ibid.

³¹ suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, (Jakarta: Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2013).

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 7 Tahun 2003 tentang Dasar dan Wewenang Penetapan Upah Minimum yaitu:

- a. Penetapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan Ekonomi.
- b. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan pada pencapaian KHL.
- c. Pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan perbandingan besarnya upah minimum terhadap nilai KHL pada periode yang sama.
- d. Untuk pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) gubernur menetapkan tahapan pencapaian KHL dalam bentuk peta jalan pencapaian KHL bagi perusahaan lainnya dengan mempertimbangkan kondisi kemampuan dunia usaha.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa peninjauan besarnya upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota diadakan satu tahun sekali: 560/5796/III.05/2015 tanggal 28 Desember 2015 perihal permohonan penerbitan Surat Keputusan (SK) Upah Minimum Kabupaten (UMK) Tahun 2016.³² Bahwa dalam memdrong peningkatan pekerja dalam pelaksanaan proses produksi serta peningkatan kesejahteraan pekerja yang salah satunya adalah melalui mekanisme penetapan Upah Minimum Kabupaten. Dan dalam pelaksanaanya harus memperhatikan kondisi daerah, kemampuan perusahaan yang mengacu pada kebutuhan hidup layak. Upah Minimum dapat ditetapkan sebesar Rp. 1.800.500.,- (satu juta delapan ratus lima ratus rupiah) per bulan.

Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada

³² Zaeni, *Hukum kerja hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja edisi revisi*.

pegawai, karyawan atau buruh didalam lingkungan usaha atau kerjanya. Dalam surat kepala dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Upah minimum hanya ditujukan bagi pekerja dengan masa kerja nol (0) sampai dengan satu (1) tahun. Perkembangan penetapan upah minimum bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh. Namun pada saat ini penetapan upah minimum masih dibawah pemenuhan kebutuhan hidup layak (KHL) karena penetapannya dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan keseimbangan perusahaan.³³

Variabel-variabel tambahan dalam hal pertimbangan penetapan upah minimum, yaitu kebutuhan hidup layak, indeks harga konsumen, kemampuan dan kelangsungan perusahaan, upah yang berlaku pada umumnya di daerah lain, kondisi pasar kerja, tingkat perkembangan Ekonomi dan pendapatan perkapita, produktivitas tenaga kerja, dan usaha marginal, dikarenakan selain variabel tersebut merupakan indikator pertumbuhan Ekonomi, juga merupakan turunan dari standar yang diberlakukan oleh International Labour Organization.

2. Kebijakan Perlindungan Upah

Kebijakan pengupahan yang mengatur tentang mekanisme penentuan upah di pasar kerja, pemerintah juga menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi buruh/pekerja, Kebijakan ini dilakukan pemerintah untuk mewujudkan penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi :³⁴

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;

³³ Suwanto, *Hubungan Industrial dalam Praktek*,.

³⁴ Ahmad Rizki Sridadil, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama "Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusah dan Serikat Pekerja Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: Empatdua Media, 2015).

- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan

3. Regulasi Perlindungan Upah

a. Upah Minimum

UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat 3 huruf a. Pasal 88 ayat 4:³⁵

- 1) Permenakertrans No. 01 tahun 1999 tentang upah minimum dan Juncto Kepmenakertrans No. 226/MEN/2002 tentang perubahan beberapa pasal dalam Permenakertrans No. 01 tahun 1999.
- 2) Permenakertrans No. 13 tahun 2012 tentang komponen dan penyesuaian kebutuhan hidup layak

b. Upah Kerja lembur

Kepmenakertrans No. 102/MEN/VI/2004

c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan

Pasal 93 ayat (3)

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

Pasal 93 ayat (2)

e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya

Pasal 93 ayat (4)

f. Bentuk dan cara pembayaran upah

³⁵ KEMENPERIN, "Undang - Undang RI No 13 Tahun 2003."

PP No. Tahun 1981 Tentang perlindungan upah

g. Denda dan potongan upah

PP No. Tahun 1981 tentang perlindungan upah

h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah

PP No. Tahun 1981 Tentang perlindungan upah

4. Prinsip-prinsip Penetapan Upah Minimum³⁶

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01/MEN/1999, paling tidak ada sepuluh prinsip-prinsip yang harus ditaati dalam penetapan kebijakan upah minimum di Indonesia.

- a. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.
- b. Upah minimum wajib dibayar kepada bekerja secara bulanan atau dengan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha misalnya untuk upah mingguan atau upah dua mingguan.
- c. Besarnya upah pekerja yang berstatus tetap, tidak tetap, atau dalam masa percobaan adalah serendah-rendahnya sebesar upah minimum.
- d. Upah minimum hanya berlaku untuk pekerja yang bekerja dibawah satu tahun.
- e. Peninjauan upah dilakukan atas kesepakatan antara pekerja/serikat pekerja dan pengusaha.
- f. Pekerja dengan sistem borongan atau dengan satuan hasil serendah rendahnya adalah sebesar upah minimum untuk upah bulanannya.
- g. Upah pekerja harian lepas ditetapkan secara bulanan berdasar hari kehadiran (dengan prorata basis).
- h. Perusahaan yang telah memberikan upah diatas upah minimum tidak diperbolehkan menurunkan upah.

³⁶ Rambe, "Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian."

- i. Dengan kenaikan upah minimum, pekerja diwajibkan untuk memelihara prestasi kerja (produktivitas) yang ukurannya dirumuskan bersama antara pekerja dan pengusaha.
- j. Pengusaha yang tidak mampu menerapkan kebijakan upah minimum untuk pekerja diijinkan untuk melakukan penangguhan sementara kepada pemerintah atau pejabat yang ditunjuk.

Selanjutnya dengan adanya otonomi daerah pemerintah mengatur kebijakan ketenagakerjaannya, termasuk didalamnya kebijakan upah minimum di dalam Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya antara lain:³⁷

- a) Pemerintah menetapkan upah berdasarkan kebutuhan hidulayak (KHL) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sehingga Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- b) Upah Minimum dapat diterapkan: berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi, beberapa provinsi atau nasional dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan
- c) Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
- d) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan

³⁷ Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuahan*.

melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan.

- e) wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.