

**TESIS**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS  
KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH  
DITINJAU DARI PRINSIP KEADILAN**

***LEGAL PROTECTION FOR WORKERS FOR LATE PAYMENT  
OF WAGES VIEWED FROM THE PRINCIPLES OF JUSTICE***



**Disusun Oleh:**

**Arnis Setiani Isma  
B012181042**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2021**

**HALAMAN JUDUL**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS  
KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH  
DITINJAU DARI PRINSIP KEADILAN**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister  
Pada Program Studi Ilmu Hukum

Disusun dan Diajukan Oleh:

**Arnis Setiani Isma  
B012181042**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2021**

**LEMBAR PENGESAHAN (TUGAS AKHIR)**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS KETERLAMBATAN  
PEMBAYARAN UPAH DITINJAU DARI PRINSIP KEADILAN**

Disusun dan diajukan oleh:

**ARNIS SETIANI ISMA  
B012181042**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin pada Tanggal 08 September 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

**Pembimbing Utama**



**Dr. Sakka Pati, S.H., M.H.**  
NIP. 19710211 200604 2 001

**Pembimbing Pendamping**



**Dr. Marwah, S.H., M.H.**  
NIP. 19830423 200801 2 006

**Ketua Program Studi**



**Dr. Hasbir Paserangi, S.H., M.H.**  
NIP. 19700708 199412 1 001

**Dekan Fakultas/Sekolah Pascasarjana**



**Prof. Dr. Farida Patittingi, S.H., M.Hum.**  
NIP. 19671231 199103 2 002

## PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : Arnis Setiani Isma  
NIM : B012181042  
Program Studi : Magister Ilmu Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penulisan tesis yang berjudul PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH DITINJAU DARI PRINSIP KEADILAN adalah benar-benar karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pemikiran orang lain dan hal yang bukan karya saya dalam penulisan tesis ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan isi tesis ini hasil karya orang lain atau dikutip tanpa menyebut sumbernya, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Makassar, Agustus 2021

Yang membuat pernyataan,



**Arnis Setiani Isma**  
**NIM. B012181042**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT., yang senantiasa melimpahkan rahmat, taufiq dan inayah-Nya sehingga penyusunan Tesis ini dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Keterlambatan Pembayaran Upah Ditinjau Dari Prinsip Keadilan” dapat dirampungkan sesuai dengan waktu yang direncanakan.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini masih sangat jauh dari sempurna, namun disinilah bukti keterbatasan kemampuan peneliti sebagai manusia biasa. Oleh karena itu, kritik dan saran untuk perbaikan dan penyempurnaannya tesis ini sangat peneliti harapkan.

Ucapan terima kasih yang tulus dan mendalam, peneliti sampaikan kepada Dr. Sakka Pati, S.H., M.H selaku pembimbing utama dan Dr. Marwah, S.H., M.H selaku pembimbing pendamping yang telah bersedia meluangkan waktunya dan memberikan bantuan dalam materi tesis serta memberikan banyak pengetahuan bagi peneliti selama penelitian tesis ini.

Terima kasih kepada kedua orang tua peneliti, Ayahanda Mukhlis Isma dan Ibunda Farida Ariyani, serta Saudara peneliti Karina Pratiwi Isma dan Anugrah Triansyah Isma yang senantiasa memotivasi peneliti terima kasih pengertian, serta dukungannya.

Terima kasih kepada Suami tercinta Andi Fitra Ardiansyah, Anakda Andi Sayyidah Nafisah dan Andi Sumayyah Ghayda Fattana yang senantiasa setia mendampingi dalam suka dan duka serta

memberikan dorongan dan pengorbanan yang tak ternilai kepada peneliti.

Selanjutnya, selesainya penelitian tesis ini, tidak lepas dari bantuan baik moril maupun materil, dorongan semangat dan doa dari semua pihak, sehingga ijinakan peneliti dengan segala kerendahan hati menyampaikan terima kasih yang tulus dan mendalam, khususnya kepada:

1. Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, M.A, selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
2. Prof Dr. Farida Pattitingi, S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
3. Prof. Dr. Hamzah Halim, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset dan Inovasi Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Dr. Syamsuddin Muchtar, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan Bidang Perencanaan, Keuangan Dan Sumber Daya Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Dr. Muh. Hasrul, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan, Alumni Dan Kemitraan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
4. Dr. Hasbir Paserangi, S.H., M.H, selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
5. Prof. Dr. Syamsul Bachri, S.H., M.S, Prof. Dr. Marwati Riza, S.H., M.Si, Dr. Aulia Rifai, S.H., M.H, selaku penguji peneliti yang telah

memberikan banyak masukan-masukan dan arahan dalam penyusunan tesis ini.

6. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya selama perkuliahan berlangsung.
7. Seluruh staf dan karyawan akademik Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang telah membantu dalam pengurusan administrasi.
8. Teman-teman Mahasiswa Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin angkatan 2018 terima kasih atas kebersamaan dan dukungannya selama ini.

Akhirnya peneliti berharap semoga tesis ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta bermanfaat bagi bangsa dan negara yang bernilai jariah. Aamiin Yaa Rabbal'alaamiin.

Makassar, Agustus 2021

Penulis

Arnis Setiani Isma  
NIM. B012181042

## ABSTRAK

**ARNIS SETIANI ISMA.** Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Keterlambatan Pembayaran Upah Ditinjau Dari Prinsip Keadilan. Dibimbing oleh Sakka Pati dan Marwah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menelaah mengenai perjanjian kerja yang melindungi pekerja terhadap keterlambatan pembayaran upah serta implikasi hukum dan upaya preventif keterlambatan pembayaran upah bagi pekerja/buruh.

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif, dengan menggunakan pendekatan Undang-undang (*Statute Approach*) dan Pendekatan Kasus (*Case Approach*). Bahan hukum yang digunakan bahan hukum primer, sekunder dan tersier, dengan pengumpulan data kepustakaan. Analisis data bersifat deskriptif analitis dengan pendekatan kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perjanjian kerja melindungi pekerja terhadap keterlambatan pembayaran upah apabila pengenaan denda keterlambatan pembayaran upah dimuat dalam perjanjian kerja. Adapun implikasi hukum atas keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh yaitu menimbulkan perselisihan hubungan industrial, tidak terwujudnya prinsip keadilan dalam hubungan kerja dan menciderai kesejahteraan pekerja/buruh. Selanjutnya, upaya preventif yang dilakukan untuk mencegah terjadinya keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh yaitu optimalisasi pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan dan sinkronisasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, Perjanjian Kerja, Prinsip Keadilan



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	11
E. Orisinalitas Penelitian .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	16
A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian .....	16
1. Pengertian Perjanjian .....	16
2. Kaidah Hukum dan Asas Hukum Kontrak .....	17
3. Pengertian dan Bentuk Perjanjian Kerja.....	29
4. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja.....	34
5. Syarat Sah Perjanjian Kerja .....	40
B. Tinjauan Umum Tentang Pengupahan .....	42
1. Pengertian Upah.....	42
2. Asas-Asas Pengupahan .....	43
3. Sistem Pembayaran Upah.....	50
C. Landasan Teori.....	52
1. Teori Keadilan .....	52
2. Teori Perlindungan Hukum.....	57
3. Teori Upah.....	61

D. Kerangka Pikir .....	63
E. Definisi Operasional.....	66
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>68</b>
A. Tipe Penelitian .....	68
B. Pendekatan Penelitian .....	68
C. Sumber Bahan Hukum.....	69
D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum .....	71
E. Analisis Bahan Hukum.....	71
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>72</b>
A. Perlindungan Pekerja/Buruh Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Dalam Perjanjian Kerja.....	72
B. Implikasi Hukum Atas Keterlambatan Pembayaran Upah Bagi Pekerja/Buruh.....	101
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>117</b>
A. Kesimpulan .....	117
B. Saran .....	118
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>119</b>

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Salah satu tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 selanjutnya disebut UUD 1945 adalah untuk memajukan kesejahteraan umum. Hal tersebut menunjukkan bahwa negara berkewajiban untuk menciptakan kesejahteraan seluruh rakyat. Negara bertugas untuk menciptakan suasana dan keadaan yang memungkinkan rakyat dapat menikmati hak-haknya sebagai warga negara dan mencapai kesejahteraan mereka secara maksimal. Kesejahteraan rakyat itu sendiri, salah satunya dapat diperoleh melalui pemanfaatan pendapatan yang diterima dari hasil kerja produktifnya. Oleh karena itu, pemerintah sepatutnya harus menjamin masyarakat untuk memperoleh pendapatan yang layak sesuai dengan tingkat produktivitas kerjanya melalui suatu bidang pekerjaan.

Sebagai wujud dari jaminan pemerintah terhadap kebutuhan warganegara untuk memperoleh pekerjaan, maka dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, memuat aturan bahwa “Tiap-tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dari aturan tersebut, maka setiap warganegara dapat bekerja di berbagai sektor sesuai dengan keahliannya, salah satunya adalah menjadi

pekerja/buruh di perusahaan. Apabila seseorang menjadi pekerja/buruh pada perusahaan memanfaatkan tenaga, waktu, dan keterampilan yang dimilikinya maka pekerja/buruh tersebut akan mendapatkan upah sebagai sumber pendapatan untuk membiayai hidupnya.

Pembayaran upah merupakan hal yang sangat penting bagi pekerja/buruh karena upah tersebut seringkali merupakan satu-satunya penghasilan yang dijadikan tumpuan untuk memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarganya, sehingga sudah seharusnya pemerintah memberikan kepastian bagi pekerja/buruh atas pembayaran upah. Apabila kepastian dalam pembayaran upah tidak diwujudkan oleh pengusaha, dalam hal ini pengusaha tidak membayar upah tepat waktu sesuai yang ditentukan, maka merupakan hal yang wajar jika pengusaha dikenakan sanksi hukum atas keterlambatan pembayaran upah yang dilakukan sehingga terjadi keseimbangan atau keadilan atas hak pekerja/buruh yang telah dilanggar oleh pengusaha.

Pentingnya keadilan dalam hubungan kerja yang diikat dalam suatu perjanjian kerja harus mendapatkan perhatian bagi kedua belah pihak. Keadilan akan tercipta jika kedua belah pihak menaati perjanjian yang sudah disepakati. Keterlambatan pembayaran upah kepada pekerja/buruh oleh pengusaha merupakan wujud ketidakadilan jika tidak disertai dengan konsekuensi yang harus

ditanggung oleh pengusaha. Selain itu, keterlambatan pembayaran upah juga akan menjadi penghalang bagi pekerja/buruh untuk hidup sejahtera, karena upah yang merupakan pendapatan pekerja/buruh menjadi sumber utama untuk hidup sejahtera. Hak untuk hidup sejahtera bagi setiap orang termasuk pekerja/buruh merupakan hak asasi yang dilindungi sehingga harus dihormati oleh siapapun dan tidak boleh dicerai. Dalam kaitan ini, maka dibutuhkan terpenuhinya prinsip keadilan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara yang tercermin dalam setiap proses penyelenggaraan negara dan dalam aktifitas hidup setiap warga negara termasuk pekerja/buruh.

Keadilan adalah merupakan tujuan akhir dari hukum yang mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam setiap pergaulan masyarakat. Di Indonesia, keadilan digambarkan dalam Pancasila sebagai falsafah bangsa dan negara yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam sila tersebut terkandung nilai-nilai yang merupakan tujuan dalam hidup bersama. Oleh karena itu, di dalam sila tersebut terkandung nilai-nilai keadilan yang harus terwujud dalam kehidupan bersama (kehidupan sosial). Adapun keadilan tersebut didasari dan dijiwai oleh hakikat keadilan kemanusiaan yaitu keadilan dalam hubungannya manusia dengan dirinya sendiri, manusia dengan

manusia lainnya, manusia dengan masyarakat, bangsa dan negara serta hubungan manusia dengan Tuhan.<sup>1</sup>

Bertitik tolak dari Pancasila sebagai falsafah bangsa dan negara, maka landasan filosofis hubungan industrial adalah Pancasila. Adapun landasan normatifnya adalah segala aturan hukum yang mengatur hubungan industrial Pancasila, berupa hukum dasar yaitu UUD 1945 dan peraturan perundang-undangan lainnya adalah pengimplementasian dari nilai-nilai Pancasila.<sup>2</sup> Oleh karena itu, apabila terjadi pelanggaran dalam pengimplementasian peraturan perundang-undangan, hal tersebut dapat menciderai Pancasila sebagai landasan filosofis.

Di dalam pandangan hubungan industrial Pancasila terdapat keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan. Keseimbangan itu dicapai bukan didasarkan atas perimbangan kekuatan, akan tetapi atas dasar keadilan dan kepatutan. Disamping itu, hubungan industrial Pancasila juga mempunyai pandangan bahwa hasil-hasil perusahaan yang telah dicapai berdasarkan kerjasama antara pekerja/buruh dan pengusaha, harus dapat dinikmati secara adil dan merata sesuai dengan pengorbanan masing-masing pihak.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Kaelan, 2007, *Pendidikan Kewarganegaraan untuk Perguruan Tinggi*, Paradigma, Yogyakarta, hlm. 36

<sup>2</sup> Indra Afrita, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia*, Absolute Media, Yogyakarta, hlm.19

<sup>3</sup>*Ibid*, hlm. 22

Sehubungan dengan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai regulator antara lain dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Peraturan perundang-undangan dimaksudkan untuk menjamin kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh. Dalam hal ini, perlindungan terhadap buruh/pekerja merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari perlindungan terhadap warga negara sebagai kewajiban negara. Hak-hak dasar sebagai manusia harus terpenuhi dengan mendapatkan perlindungan dimana saja mereka berkerja untuk mendapatkan hak-hak dasarnya, sehingga mereka mendapatkan kehidupan yang layak sebagai seseorang manusia sesuai dengan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 memuat aturan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.<sup>4</sup>

Dalam hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak saling bertimbang balik, hal-hal yang menjadi hak pekerja/buruh merupakan kewajiban pengusaha untuk memenuhi, sebaliknya hal-hal yang menjadi hak pengusaha adalah merupakan kewajiban pekerja/buruh. Bertolak dari substansi/unsur perjanjian kerja sebagai awal hubungan kerja, maka yang menjadi kewajiban pengusaha adalah menyediakan

---

<sup>4</sup> Fathul Muin, 2015, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia)*, Jurnal Cita Hukum, Vol. 3 No. 1 Juni 2015, hlm. 12

pekerjaan yang akan dilakukan pekerja dan membayar upah sedangkan kewajiban pekerja adalah melakukan pekerjaan secara profesional.

Perjanjian kerja dapat dikatakan *sebagai fundamental legal institution* dalam hukum ketenagakerjaan dan merupakan satu hal yang paling esensial dalam hukum ketenagakerjaan karena perjanjian kerja telah melahirkan adanya hubungan hukum, yakni hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pada perjanjian kerja akan ditetapkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Pekerja/buruh dan pengusaha akan terikat dalam hubungan kerja tersebut untuk melaksanakan hak dan kewajibannya masing-masing.<sup>5</sup>

Perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh sangat penting dalam suatu perusahaan karena perjanjian kerja merupakan bukti adanya hubungan kerja antara keduanya. Oleh karena itu, pihak pengusaha harus menentukan secara jelas mengenai syarat-syarat dan kondisi kerja kepada pekerja/buruhnya dan tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan. Hal ini dimaksudkan untuk meminimalisir timbulnya perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha akibat adanya perbedaan penafsiran mengenai isi perjanjian kerja. Dalam konteks hukum perjanjian dikenal beberapa asas penting yang harus diperhatikan oleh para pihak dalam membuat perjanjian, yaitu asas konsesualisme,

---

<sup>5</sup> Budi Santoso dan Ratih Dheviana Puru H, 2012, *Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja*, Jurnal Arena Hukum, Vol. 6, No. 3, Desember 2012, hlm. 202



asas kebebasan berkontrak, asas kepribadian, asas facta sunt servanda, dan asas iktikad baik.<sup>6</sup>

Upah merupakan salah satu unsur dalam hubungan kerja yang seringkali menyebabkan terjadinya masalah hubungan industrial, misalnya terkait keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh yang tidak disertai dengan pengenaan denda keterlambatan pembayaran upah.

Perihal keterlambatan pembayaran upah ini secara tegas diatur dalam Pasal 95 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dalam Pasal 88A ayat 6 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja selanjutnya disebut UU Cipta Kerja yang memuat aturan bahwa “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh”.

Selain itu, aturan terkait hak pekerja/buruh memperoleh upah dari pengusaha secara tepat waktu dan secara utuh setiap periode pertanggal pembayaran sebagaimana diatur dalam Pasal 18 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan selanjutnya disebut PP tentang Pengupahan sebagaimana diubah dalam Pasal 55 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang

---

<sup>6</sup>*Ibid*, hlm. 201-202

Pengupahan selanjutnya disebut PP No. 36 Tahun 2021 dan Pasal 20 PP tentang Pengupahan sebagaimana diubah dalam Pasal 54 ayat 2 PP No. 36 Tahun 2021.

Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan tersebut di atas, terlihat secara jelas bahwa pada dasarnya pekerja/buruh terlindungi secara hukum agar tidak terjadi keterlambatan pembayaran upah dalam arti bahwa menjadi kewajiban pengusaha untuk membayar upah pekerja/buruh secara tepat waktu dan dibayar secara keseluruhan setiap periode dan pertanggal pembayaran. Demikian pula apabila terjadi keterlambatan pembayaran upah yang menyalahi kesepakatan dalam perjanjian kerja terdapat jaminan bahwa pengusaha akan dikenakan sanksi hukum atas pelanggaran hak pekerja/buruh yang dilakukan, sehingga tetap terjadi keadilan sebagaimana tujuan akhir dari hukum. Namun, dalam praktik ketentuan tersebut seringkali diabaikan oleh pengusaha yang berakhir pada penyelesaian hubungan industrial.

Fenomena tersebut sebagaimana yang dialami oleh beberapa perusahaan, dimana Majelis Hakim menolak untuk pengenaan denda keterlambatan pembayaran upah yang berdasar pada Pasal 53 PP Pengupahan sebagaimana diubah dalam Pasal 59 ayat 1 PP No. 36 Tahun 2021 yang intinya memuat aturan bahwa pengenaan denda atas keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh hanya dapat dilakukan apabila pengaturan pengenaan denda tersebut secara

tegas telah dirumuskan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Berkenaan dengan hal tersebut, penting untuk menemukan konstruksi hukum, karena permasalahan keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh tergolong kompleks baik ditinjau dari aspek penyebab dari keterlambatan tersebut yang boleh jadi mendapatkan pembenaran melalui kajian hukum oleh Hakim di Pengadilan, maupun ditinjau dari penafsiran definisi keterlambatan pembayaran upah yang juga memungkinkan untuk terjadi perbedaan antara yang dimaksudkan dalam Peraturan Perundang-undangan dengan definisi yang dirumuskan oleh Hakim di Pengadilan atas dasar kenyataan yang terjadi dalam pembayaran upah pekerja/buruh dalam suatu perusahaan.

Konstruksi hukum tersebut akan tetap bermuara pada terwujudnya keadilan sebagai tujuan akhir dari hukum. Keadilan diharapkan terwujud melalui perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh terkait keterlambatan pembayaran upah. Pelanggaran hak pekerja/buruh tersebut menimbulkan kerugian karena mengalami penundaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Mengingat Pekerja/buruh dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk

dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan lain.<sup>7</sup>

Dari uraian yang dikemukakan tersebut di atas, maka issue penelitian ini adalah bahwa dalam perkara keterlambatan pembayaran upah, pekerja/buruh berada pada posisi lemah atau dirugikan oleh pengusaha.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, maka penelitimerumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Sejauh mana perjanjian kerja melindungi pekerja/buruh terhadap keterlambatan pembayaran upah?
2. Bagaimana implikasi hukum atas keterlambatan pembayaran upah bagi pekerja/buruh?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai pada penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menganalisis dan menelaah mengenai sejauh mana perjanjian kerja melindungi pekerja/buruh terhadap keterlambatan pembayaran upah.
2. Untuk menganalisis dan menelaah mengenai implikasi hukum atas keterlambatan pembayaran upah bagi pekerja/buruh.

---

<sup>7</sup> Oki Wahyu Budijanto, 2017, *Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan HAM*, Jurnal Penelitian Hukum De Jure , Vo. 17, No. 3, September 2017, h. 396

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan dan kemajuan ilmu hukum umumnya dan khususnya hukum ketenagakerjaan. Diharapkan penelitian ini dapat memberi tambahan referensi baru bagi akademisi dan peneliti dari kalangan yang berminat dari bidang kajian yang sama.

##### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan informasi yang bermanfaat bagi seluruh pihak terkait seperti para tenaga kerja, perusahaan, praktisi hukum, serta sebagai sumber bacaan baru bagi pemerhati hukum ketenagakerjaan terutama yang berkaitan dengan objek penelitian.

#### **E. Orisinalitas Penelitian**

Setelah peneliti melakukan penelusuran terhadap judul dan permasalahan yang sama di Perpustakaan Universitas Hasanuddin dan *repository online* beberapa perguruan tinggi di Indonesia, ditemukan 3 (tiga) karya ilmiah yang topiknya memiliki kesamaan dengan penelitian ini, namun substansi yang diteliti itu berbeda dengan yang dilakukan oleh peneliti yang fokus pada Perlindungan

Hukum Bagi Pekerja Atas Keterlambatan Pembayaran Upah Ditinjau Dari Prinsip Keadilan. Adapun penelitian tersebut, antara lain:

1. Jurnal Fakultas Hukum Universitas Udayana yang disusun oleh Putu Gde Aditya Wangsa, Dr. I Made Udiana S.H., M.H, I Ketut Markeling, S.H., M.H yang berjudul "*Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja Oleh PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*".

Penelitian ini mengkaji mengenai apa saja faktor yang mempengaruhi terjadinya keterlambatan pembayaran upah pekerja oleh PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya dan bagaimana pelaksanaan sanksi hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya sebagai akibat telah terjadinya keterlambatan pembayaran upah pekerjanya. Selanjutnya, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor penyebab terlambatnya pembayaran upah pekerja oleh PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya yaitu Faktor Ekonomis, dimana *cash inflow* yang masuk ke perusahaan tidak sesuai dengan rencana atau target keuangan yang ditetapkan pada bulan yang bersangkutan. Adapun pelaksanaan sanksi denda maupun sanksi administratif belum pernah terlaksana sekalipun diperusahaan.

Perbedaan fokus kajian antara peneliti dengan penelitian tersebut, yaitu dalam penelitian ini fokus kajian terhadap faktor yang

memengaruhi terjadinya keterlambatan pembayaran upah pada perusahaan dan sanksi akibat keterlambatan pembayaran upah, sedangkan fokus kajian dalam penelitian peneliti adalah mengenai sejauh mana perjanjian kerja melindungi pekerja/buruh terhadap keterlambatan pembayaran upah serta bagaimana implikasi hukum keterlambatan pembayaran upah bagi pekerja/buruh.

2. Tesis Program Studi Magister Kenotariatan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar yang disusun oleh Yofriko Sundalangi pada tahun 2017 yang berjudul "*Tinjauan Yuridis Pekerja Freelance Berdasarkan Prinsip Keadilan*".

Penelitian ini mengkaji mengenai bagaimanakah status dan hubungan hukum antara pengusaha dengan *freelance* dan bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja *freelance* dalam Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan ditinjau dari prinsip keadilan dalam masyarakat. Selanjutnya, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa status *freelance* pada bidang *advertising* dan *dealer* motor adalah pekerja dalam hubungannya dengan pengusaha, yang perjanjiannya dibuat dalam bentuk tertulis dan tanpa surat pengangkatan kerja. Adapun perlindungan hukum terhadap *freelance* belum sepenuhnya terlindungi.

Perbedaan fokus kajian antara peneliti dengan penelitian tersebut, yaitu dalam penelitian ini fokus kajian fokus kajian empiris pada pekerja *freelance* dalam bidang *advertising* dan *dealer* motor dengan

menggunakan populasi pada pekerja *freelance*, pengusaha, data-data dari Dinas Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kota Makassar, sedangkan fokus kajian dalam penelitian peneliti yaitu kajian normatif dengan meneliti pekerja/buruh yang mengalami keterlambatan pembayaran upah dengan menelaah beberapa kasus yang telah diputus oleh Majelis Hakim pada pengadilan hubungan industrial.

3. Jurnal Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta yang disusun oleh Heru Suyanto, Andriyanto Adhi Nugroho yang berjudul "*Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*".

Penelitian ini mengkaji mengenai apakah perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja *outsourcing* telah memenuhi asas keadilan dan bagaimana konstruksi hukum bagi pekerja *outsourcing* dalam rangka tercapainya asas keadilan dalam perspektif negara kesejahteraan. Selanjutnya, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja *outsourcing* tidak memenuhi asas keadilan, di mana pekerja tidak ditempatkan sebagai mitra atau partner di dalam perusahaan dan konstruksi hukum yang terjadi adalah konstruksi hukum perbudakan yang bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang mengatur hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.



Perbedaan fokus kajian antara peneliti dengan penelitian tersebut, yaitu dalam penelitian ini perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja *outsourcing* berdasarkan asas keadilan, sedangkan dalam penelitian peneliti yaitu perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami keterlambatan pembayaran upah ditinjau dari prinsip keadilan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian**

##### **1. Pengertian Perjanjian**

Batasan mengenai pengertian perjanjian diatur dalam Pasal 1313 BW yang memuat aturan bahwa “suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya pada satu orang atau lebih”.

Pasal ini menerangkan secara sederhana tentang pengertian perjanjian yang menggambarkan tentang adanya dua pihak yang saling mengikatkan diri. Pengertian ini sebenarnya tidak begitu lengkap, tetapi dengan pengertian ini, sudah jelas bahwa dalam perjanjian itu terdapat satu pihak mengikatkan diri kepada pihak lain.<sup>8</sup>

Pengertian ini sebenarnya seharusnya menerangkan juga tentang adanya dua pihak yang saling mengikatkan diri tentang sesuatu hal. Artinya kalau hanya disebutkan bahwa satu pihak mengikatkan diri kepada pihak lain, maka tampak seolah-olah yang dimaksud hanyalah perjanjian sepihak, tetapi kalau disebutkan juga tentang adanya dua pihak yang saling mengikatkan diri, maka pengertian ini meliputi baik perjanjian sepihak maupun perjanjian dua pihak.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Ahmadi Miru dan Sakka Pati, 2019, *Hukum Perikatan Penjelasan Makna Pasal 1233 sampai 1456 BW*, Rajagrafindo Persada, Depok, hlm. 64

<sup>9</sup> *Ibid*, hlm. 64

Menurut Subekti suatu perjanjian adalah “suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal”. Dari peristiwa tersebut, timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Dalam bentuknya, perjanjian berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.<sup>10</sup>

## **2. Kaidah Hukum dan Asas Hukum Kontrak**

Norma bersinonim dengan istilah kaidah. Kaidah berasal dari Bahasa Arab *qaa'idah* atau *al-qaa'idah* dari kata *qa'ada yaq'udu qu'uudan wa maq'adan*, jamak katanya adalah *al-qawaa'id* yang dipadankan dengan *al-asaasu*. Kaidah berarti *mabda'*, prinsip, asas, dasar. Pengertian kaidah sama dengan *ad dustur* (undang-undang), *qaanun* (peraturan). Dalam kamus besar Bahasa Indonesia makna kaidah adalah rumusan asas-asas yang menjadi hukum, aturan yang pasti, patokan, dalil.

Dari pandangan dan pengertian di atas dapat ditarik pengertian norma atau kaidah adalah suatu ukuran, patokan atau pedoman yang harus dipatuhi dalam kehidupan bermasyarakat. Sedangkan hukum yang dimaksudkan adalah aturan yang dibuat oleh pejabat yang memiliki otoritas untuk itu dalam rangka mengatur kehidupan bermasyarakat yang apabila dilanggar akan dikenakan sanksi yang

---

<sup>10</sup> Subekti, 2008, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, hlm. 1

tegas. Dengan demikian, norma hukum merupakan norma, ukuran atau pedoman yang berisikan aturan yang dibuat oleh pejabat yang berwenang untuk itu dalam mengatur kehidupan masyarakat yang bersifat memaksa. Norma hukum adalah hubungan keadaan dan rangkaian peristiwa. Maksudnya jika suatu tindakan dilakukan akibat-akibat tertentu mengikutinya, dan hanya dalam pengertian inilah hukum merupakan keharusan.

Norma hukum merupakan salah satu dari norma yang mengatur kehidupan bermasyarakat, karena selain norma hukum juga dikenal adanya norma agama/kepercayaan, kesusilaan/moral dan kesopanan. Norma kepercayaan atau norma agama merupakan norma yang berasal dari Tuhan yang mengatur hubungan manusia dengan sang pencipta (ibadah) dan hubungan manusia dengan sesama manusia (muamalah), sanksi dari Tuhan dan umumnya kelak di akhirat. Norma kesusilaan/moral merupakan norma yang bersumber dari diri sendiri (otonom) yang berisikan norma susila/moral yang dimaksudkan agar manusia menjadi insan yang paripurna dan jika dilanggar sanksinya dari diri pelaku sendiri berupa perasaan penyesalan. Norma kesopanan merupakan norma yang berasal dari masyarakat yang bertujuan untuk mengatur tata tertib bermasyarakat yang apabila dilanggar akan diberikan sanksi berupa celaan, cemoohan, pengucilan dan sejenisnya.

Agar suatu peraturan perundang-undangan berlaku efektif maka secara substansial harus memerhatikan beberapa asas yaitu:<sup>11</sup>

1. Undang-undang tidak boleh berlaku surut; artinya undang-undang hanya boleh diterapkan terhadap peristiwa yang disebut dalam undang-undang tersebut serta terjadi setelah undang-undang itu dinyatakan berlaku.
2. Undang-undang yang dibuat oleh penguasa yang lebih tinggi mempunyai kedudukan yang lebih tinggi pula (*lex superior derogate lex inferiori*).
3. Undang-undang yang bersifat khusus mengesampingkan undang-undang yang bersifat umum (*lex specialis derogate legi generali*), apabila pembuatannya sama; artinya terhadap peristiwa-peristiwa khusus wajib diberlakukan undang-undang yang menyebutkan peristiwa tersebut, walaupun bagi peristiwa khusus tersebut dapat pula diberlakukan undang-undang yang menyebutkan peristiwa yang lebih luas ataupun lebih umum, yang juga dapat mencakup peristiwa khusus tersebut.
4. Undang-undang yang baru mengalahkan undang-undang yang lama (*lex posteriori derogate lex priori*); artinya undang-undang lain yang lebih dahulu berlaku dan mengatur mengenai sesuatu hal tertentu, tidak berlaku lagi apabila telah ada undang-undang baru yang berlaku belakangan dan mengatur hal tertentu

---

<sup>11</sup> Lalu Husni, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Rajagrafindo Persada, Depok, hlm. 36

tersebut, akan tetapi makna dan tujuannya berlainan atau berlawanan dengan undang-undang yang lama tersebut.

5. Undang-undang tidak dapat diganggu gugat; artinya adalah undang-undang hanya dapat dicabut dan/atau diubah oleh Lembaga yang membuatnya. Di Indonesia, Mahkamah Konstitusi diberi wewenang untuk menguji undang-undang terhadap UUD 1945 yang keputusannya bersifat final dan mengikat. Sedangkan peraturan di bawah undang-undang, Mahkamah Agung diberikan wewenang untuk menguji secara materiil. Kewenangan tersebut mengandung makna bahwa Mahkamah Agung dapat menyatakan bahwa suatu peraturan tertentu di bawah undang-undang tidak mempunyai kekuatan hukum (harus ditinjau kembali) karena bertentangan dengan peraturan di atasnya.
6. Undang-undang merupakan sarana untuk mencapai kesejahteraan spiritual dan material bagi masyarakat maupun pribadi melalui pelestarian atau pembaruan (inovasi).

Suatu peraturan perundang-undangan yang dibuat tidak diharapkan hanya sebagai huruf mati, karena itu harus memenuhi persyaratan-persyaratan tertentu yaitu keterbukaan dalam pembuatannya, memberikan hak kepada anggota masyarakat untuk mengajukan usulan-usulan dengan cara menghadiri pembicaraan masyarakat yang berminat untuk menghadiri pembicaraan terhadap peraturan tertentu dan mengundang organisasi tertentu yang terkait

untuk memberikan masukan terhadap rancangan undang-undang yang disusun guna menyerap aspirasinya.

Selain asas perundang-undangan sebagaimana tersebut di atas, agar suatu kaidah hukum efektif dalam pelaksanaannya menurut pendapat Abdul Gani (1981: 4), maka setiap peraturan hukum yang diberlakukan dan/atau dikenakan kepada anggota masyarakat, maka seyogianya apabila peraturan tersebut dinyatakan telah memenuhi beberapa persyaratan. Persyaratan tersebut diperlukan karena orang ingin mendapatkan jaminan bahwa peraturan hukum tersebut dapat ditaati oleh masyarakat sehingga tidak banyak menimbulkan kesulitan dalam penegakannya. Selanjutnya, dikatakan bahwa persyaratan formal dan materiil yang harus dipenuhi guna terciptanya peraturan yang baik guna usaha-usaha penegakan hukum. Persyaratan formal menyangkut cara, kekuasaan dan wewenang pembuat peraturan ditambah dengan pemenuhan persyaratan mengenai tata urutan. Jika persyaratan ini tidak memperoleh perhatian, maka peraturan hukum yang diberlakukan justru menjadi tidak fungsional dan karenanya tujuan daripada peraturan hukum tersebut tidak dapat tercapai. Sedangkan persyaratan materiil didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan diantaranya:<sup>12</sup>

1. Kelangsungan peraturan hukum.

---

<sup>12</sup> *Ibid*, hlm. 39

2. Jangkauan pikiran jauh ke depan, sekaligus berarti mencegah lekas usangnya suatu peraturan hukum.
3. Memperpendek jarak waktu antara pengaturan dan fakta.
4. Penjaminan hak atas kepentingan warga masyarakat secara proporsional.
5. Permasalahan yang diatur secara menyeluruh.
6. Mempertimbangan tata urutan perundang-undangan.
7. Mencegah timbulnya kemungkinan poli-interpretabilitas terhadap peraturan hukum.
8. Penggunaan Bahasa.

Produk hukum yang dihasilkan dengan merespons keinginan masyarakat disebut sebagai produk hukum responsif, menurut Mahfud MD (1999: 9) produk hukum responsif adalah produk hukum yang karakternya mencerminkan pemenuhan atas tuntutan-tuntutan baik individu maupun berbagai kelompok sosial dalam masyarakat sehingga lebih mampu mencerminkan rasa keadilan di dalam masyarakat. Proses pembuatan hukum responsif ini mengundang secara terbuka partisipasi dan aspirasi masyarakat, Lembaga peradilan. Hukum diberi fungsi sebagai alat pelaksana kehendak masyarakat, sedangkan rumusannya biasanya cukup rinci sehingga tidak terbuka untuk dapat diinterpretasi berdasarkan kehendak dan visi pemerintah. Sebaliknya adalah produk hukum konservatif/ortodoks yakni produk hukum yang karakternya mencerminkan visi politik



pemegang kekuasaan sehingga pembuatannya tidak mengundang partisipasi dan aspirasi masyarakat secara sungguh-sungguh. Jika prosedur seperti itu ada biasanya bersifat formalitas. Hukum diberi fungsi menjadi alat bagi pelaksanaan ideologi pemerintah. Rumusannya bersifat pokok-pokok saja sehingga dapat diinterpretasikan oleh pemerintah menurut visi dan kehendaknya dengan berbagai peraturan pelaksanaan.

Selanjutnya CG. Howard dan RS. Mumner (1965: 46-47) menyebutkan beberapa persyaratan terhadap suatu kaidah hukum yaitu:

1. Undang-undang harus dirancang dengan baik.
2. Undang-undang seyogianya bersifat melarang dan bukan mengatur.
3. Sanksi yang dicantumkan harus sepadan dengan sifat undang-undang yang dilanggar.
4. Beratnya sanksi yang diancamkan kepada pelanggar tidak boleh keterlaluan.
5. Kemungkinan untuk mengamati dan menyelidiki atau menyidik perbuatan yang melanggar ketentuan undang-undang tersebut harus ada.
6. Hukum yang mengandung larangan moral akan lebih efektif daripada hukum yang tidak selaras dengan kaidah moral atau yang netral.

7. Mereka yang bekerja sebagai pelaksana hukum harus menunaikan tugasnya dengan baik.

Kajian mengenai kaidah hukum tidak dapat dilepaskan dari asas hukum sebagai dasar yang memberikan sifat normatif dari suatu kaidah hukum. Eikemma Hommes & Notoamijoyo (1975: 4) mengatakan bahwa asas hukum tidak boleh dianggap sebagai norma hukum yang konkret, akan tetapi perlu dipandang sebagai suatu dasar-dasar hukum atau petunjuk bagi hukum yang berlaku. Pembentukan asas hukum praktis perlu berorientasi pada asas-asas hukum tersebut. Dengan kata lain, asas hukum ialah dasar-dasar atau penunjuk arah dalam pembentukan hukum positif. Menurut Scholten & Sudikno Mertokusumo (1996: 5) menyebutkan bahwa asas hukum adalah kecenderungan-kecenderungan yang disyaratkan oleh pandangan kesesuaian kita kepada hukum yang merupakan sifat-sifat umum dengan segala keterbatasannya sebagai pembawaan yang umum tersebut akan tetapi yang tidak boleh tidak harus ada.

Dari pendapat di atas jelaslah bahwa asas hukum bukan merupakan hukum konkret akan tetapi merupakan pikiran dasar yang umum dan abstrak atau merupakan latar belakang peraturan konkret yang terdapat dalam setiap sistem hukum yang menjelma dalam peraturan perundang-undangan, karena sifatnya yang abstrak, maka asas hukum pada umumnya tidak dituangkan dalam pasal-pasal konkret. Apabila kaidah hukum dapat diterapkan secara langsung pada

suatu peristiwa, maka asas hukum tidak dapat diterapkan secara langsung dalam suatu peristiwa konkret. Asas hukum mempunyai sifat yang umum dan tidak berlaku untuk suatu peristiwa tertentu saja, karena sifatnya yang umum, asas hukum membuka peluang penyimpangan atau pengecualian. Adanya pengecualian ini menjadikan asas hukum tersebut selalu luwes.

Kaidah hukum memberikan jiwa kepada norma/kaidah hukum sehingga mempunyai kekuatan mengikat. Asas hukum dapat dibedakan menjadi asas hukum konstitutif dan asas hukum regulatif. Asas hukum konstitutif merupakan asas yang harus ada dalam kehidupan suatu sistem hukum, sedangkan asas hukum regulatif diperlukan beroperasinya sistem sesuai dengan asas hukum konstitutif akan menghasilkan norma-norma secara materiil bukan merupakan kaidah hukum, sedangkan jika asas hukum regulatif tidak diperhatikan, maka akan menghasilkan kaidah hukum yang tidak adil.

Dengan demikian, dapat dikemukakan beberapa fungsi dari asas hukum adalah:<sup>13</sup>

1. Menjamin pelaksanaan kaidah hukum sesuai dengan tujuan hukum itu, misalnya asas *nullum delictum* untuk menjamin kepastian dan mencegah sewenang-wenang.

---

<sup>13</sup> *Ibid*, hlm. 42

2. Menjamin keluwesan kaidah hukum dalam suatu peristiwa konkret, misalnya asas jual-beli tidak memutuskan hubungan sewa-menyewa.
3. Sebagai instrument untuk megarahkan kaidah hukum, misalnya asas praduga tidak bersalah.

Selanjutnya, dalam hukum kontrak dikenal banyak asas, di antaranya adalah sebagai berikut:<sup>14</sup>

- a. Asas Konsensualisme

Asas konsensualisme sering diartikan bahwa dibutuhkan kesepakatan untuk lahirnya kesepakatan. Pengertian ini tidak tepat karena maksud asas konsensualisme ini adalah bahwa lahirnya kontrak ialah pada saat terjadinya kesepakatan. Dengan demikian, apabila tercapai kesepakatan antara para pihak, lahirlah kontrak, walaupun kontrak itu belum dilaksanakan pada saat itu. Hal ini berarti bahwa dengan tercapainya kesepakatan oleh para pihak melahirkan hak dan kewajiban bagi mereka atau biasa juga disebut bahwa kontrak tersebut sudah bersifat obligatoir, yakni melahirkan kewajiban bagi para pihak untuk memenuhi kontrak tersebut.

- b. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas kebebasan berkontrak merupakan salah satu asas yang sangat penting dalam hukum kontrak. Kebebasan

---

<sup>14</sup> Ahmadi Miru, 2020, *Hukum Kontrak & Perancangan Kontrak*, Rajagrafindo Persada, Depok, hlm. 3

berkontrak ini oleh sebagian sarjana hukum biasanya didasarkan pada Pasal 1338 ayat (1) BW bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Demikian pula ada yang mendasarkan pada Pasal 1320 BW yang menerangkan tentang syarat sahnya perjanjian.

Kebebasan berkontrak memberikan jaminan kebebasan kepada seseorang untuk secara bebas dalam beberapa hal yang berkaitan dengan perjanjian, di antaranya:

- a. bebas menentukan apakah ia akan melakukan perjanjian atau tidak;
- b. bebas menentukan dengan siapa ia akan melakukan perjanjian;
- c. bebas menentukan isi atau klausul perjanjian;
- d. bebas menentukan bentuk perjanjian; dan
- e. kebebasan-kebebasan lainnya yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Asas kebebasan berkontrak merupakan suatu dasar yang menjamin kebebasan orang dalam melakukan kontrak. Hal ini tidak terlepas juga dari sifat Buku III BW yang hanya merupakan hukum yang mengatur sehingga para pihak dapat menyimpanginya (mengesampingkannya), kecuali terhadap pasal-pasal tertentu yang sifatnya memaksa.

c. Asas Mengikatnya Kontrak (*Pacta Sunt Servanda*)

Setiap orang yang membuat kontrak, dia terikat untuk memenuhi kontrak tersebut karena kontrak tersebut mengandung janji-janji yang harus dipenuhi dan janji tersebut mengikat para pihak sebagaimana mengikatnya undang-undang. Hal ini dapat dilihat pada Pasal 1338 ayat (1) BW yang menentukan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

d. Asas Iktikad Baik

Asas iktikad baik merupakan salah satu asas yang dikenal dalam hukum perjanjian. Ketentuan tentang iktikad baik ini diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) BW bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik. Sementara itu, Arrest H.R. di Negeri Belanda memberikan peranan tertinggi terhadap iktikad baik dalam tahap praperjanjian bahkan kesesatan ditempatkan di bawah asas iktikad baik, bukan lagi pada teori kehendak. Begitu pentingnya iktikad baik tersebut sehingga dalam perundingan-perundingan atau perjanjian antara para pihak, kedua belah pihak akan berhadapan dalam suatu hubungan hukum khusus yang dikuasai oleh iktikad baik dan hubungan khusus ini membawa akibat lebih lanjut bahwa kedua belah pihak itu harus bertindak dengan mengingat

kepentingan-kepentingan yang wajar dari pihak lain. Bagi masing-masing calon pihak dalam perjanjian terdapat suatu kewajiban untuk mengadakan penyelidikan dalam batas-batas yang wajar terhadap pihak lawan sebelum menandatangani kontrak atau masing-masing pihak harus menaruh perhatian yang cukup dalam menutup kontrak yang berkaitan dengan iktikad baik.

Walaupun iktikad baik para pihak dalam perjanjian sangat ditekankan pada tahap praperjanjian, secara umum iktikad baik harus selalu ada pada setiap tahap perjanjian sehingga kepentingan pihak yang satu selalu dapat diperhatikan oleh pihak lainnya.

### **3. Pengertian dan Bentuk Perjanjian Kerja**

Sebagai perjanjian yang mempunyai ciri-ciri khusus, perjanjian kerja pada prinsipnya adalah merupakan perjanjian. Oleh karena itu, sepanjang mengenai ketentuan yang sifatnya umum, seperti misalnya mengenai syarat sahnya perjanjian, subjek dan objek perjanjian. Sama halnya dengan syarat sahnya perjanjian, syarat untuk perjanjian kerja adalah kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum, adanya perjanjian yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila ada persyaratan yang

tidak terpenuhi akan berkonsekuensi dapat dibatalkan (untuk syarat subjektif) atau batal demi hukum (untuk syarat objektif).

Keterkaitan antara perjanjian kerja dengan perjanjian pada umumnya, dapat terlihat dari ketentuan yang mengatur perjanjian kerja sebagaimana yang termuat dalam Bab 7 (lama) atau Bab 7a dari buku ketiga KUHPerdara, yang merupakan bagian buku ketiga mengenai perjanjian. Sebagaimana halnya dengan perjanjian yang telah dibuat secara sah oleh pihak-pihak yang mengadakan perjanjian, maka suatu perjanjian kerja tidak dapat ditarik Kembali atau diubah tanpa persetujuan pihak pekerja dan pihak pengusaha yang mengadakan perjanjian kerja.

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang memaksa (*dwang contract*), karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginannya dalam perjanjian. “Kebebasan berkontrak” sebagaimana layaknya dalam hukum perikatan, perbedaan kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian kerja menyebabkan para pihak tidak menentukan keinginannya sendiri dalam perjanjian, terutama pihak pekerja, namun demikian para pihak dalam ikatan hubungan kerja tunduk kepada ketentuan hukum perburuhan.

Para pihak yang mengadakan perjanjian kerja mempunyai hubungan hukum yang disebut sebagai hubungan kerja, dan sejak itulah terhadap mereka yang mengadakan perjanjian kerja berlaku ketentuan hukum perburuhan.



Sebagai *lex specialis* dari perjanjian pada umumnya, ketentuan dalam bab 7 KUHPerdara, mempunyai ciri-ciri, yaitu:

- 1) Kerja (dilakukan oleh manusia dan selalu terkait dengan manusia) tidak boleh dianggap sebagai benda;
- 2) Ketentuan-ketentuannya mempunyai sifat yang letaknya di bidang hukum perdata, sehingga dalam pelaksanaannya tidak boleh dijamin dengan ketentuan pidana;
- 3) Sebagian besar dari ketentuan-ketentuannya mempunyai sifat memaksa (dengan syarat batal), disamping ketentuan yang mengatur dan yang setengah memaksa;
- 4) Ketentuannya bersifat seragam;
- 5) Ada kebebasan hakim untuk memberi keputusan dalam hal terjadi sengketa.

Ketentuan yang termuat dalam bab 7a KUHPerdara tersebut adalah bersifat umum terhadap semua perjanjian kerja, ini berarti bahwa dimungkinkan untuk mengadakan ketentuan yang khusus, berdasarkan kekhususan dari perjanjian kerja, ditinjau dari tempat atau sifat pekerjaan yang dilakukan, misalnya untuk pekerjaan yang dilakukan di laut, di perkebunan, di hutan atau pada perusahaan pertambangan, perusahaan farmasi dan lain sebagainya.

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a BW memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja ialah suatu

persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu.

UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 memuat aturan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Selain pengertian normatif seperti uraian tersebut di atas, Subekti memberikan pengertian, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah dan gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.<sup>15</sup>

Pengertian perjanjian kerja menurut BW seperti tersebut di atas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah “di bawah perintah pihak lain,” istilah “di bawah perintah” ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Pengusaha sebagai 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

---

<sup>15</sup> Adrian Sutendi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 46

wewenang pemerintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Perjanjian kerja menurut UU Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum, karena menunjuk pada hubungan antara pekerja/buruh 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 seperti waktu kerja, jaminan sosial, keselamatan kerja dan kesehatan kerja, upah dan lainnya.<sup>16</sup>

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang bersifat konsensual, artinya sudah sah dan mengikat setelah terjadinya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha mengenai pekerjaan dan upah. Hal ini terlihat dari dilaksanakannya pekerjaan oleh pekerja. Hal ini berarti bahwa perjanjian kerja tidak harus dibuat tertulis, namun pada beberapa hal tertentu disyaratkan perjanjian kerja untuk dibuat tertulis, seperti dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Hal ini dimaksudkan untuk memberi perlindungan kepada pekerja. Pada perkembangannya kemudian, dalam kaitan dengan pembuktian di pengadilan diperlukan bukti tertulis adanya perjanjian kerja.

Dalam pembuatan perjanjian kerja yang penting adalah kesepakatan, yang ditunjukkan dengan dilakukannya pekerjaan oleh pihak penerima kerja. Hal ini berarti bahwa dalam perjanjian kerja

---

<sup>16</sup> Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 63

pada umumnya tidak diharuskan adanya bentuk tertentu. Bila perjanjian kerja diadakan secara lisan atau tidak tertulis, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan, yang mencantumkan keterangan mengenai nama, dan alamat pekerja, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan dan besarnya upah. Bila perjanjian kerja diadakan secara tertulis, maka keperluan untuk pembuatan perjanjian kerja tersebut menjadi tanggung jawab pengusaha.

#### **4. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja**

Dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan memuat aturan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, perintah dan upah. Berdasarkan pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja karena syarat adanya hubungan kerja harus beberapa unsur dari hubungan kerja yakni:

a. Adanya unsur pekerjaan (*arbeid*)

Unsur adanya pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan oleh pihak penerima kerja. Pekerjaan tersebut harus dikerjakan sendiri oleh pekerja yang menerima pekerjaan dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual).<sup>17</sup>

b. Adanya unsur perintah

---

<sup>17</sup>Aloysius Uwiyono, dkk, 2020, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajagrafindo Persada, Depok, hlm. 61

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. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien dan klien.<sup>18</sup>

Dengan adanya unsur di bawah perintah menjadikan pihak penerima kerja sangat tergantung pada perintah/instruksi/petunjuk dari pihak pemberi kerja. Walaupun pihak penerima kerja mempunyai keahlian atau kemampuan sendiri dalam hal melakukan pekerjaannya, sepanjang masih ada ketergantungannya kepada pihak pemberi kerja, dapat dikatakan bahwa masih ada hubungan subordinasi (hubungan diperatas), penerima kerja berada di bawah perintah pemberi kerja.

Sistem pemberian upah, biasanya berdasarkan atas waktu atau hasil pekerjaan, yang pada prinsipnya dengan mengacu kepada hukum, ketentuan peraturan perundang-

---

<sup>18</sup> Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 64

undangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada dalam masyarakat.

Berkaitan dengan perlindungan bagi pekerja, sebagaimana dimaksud dalam bidang Kesehatan kerja, yaitu mengenai batas waktu maksimal seseorang untuk melakukan pekerjaan, untuk kelebihan waktu kerja diperhitungkan sebagai upah lembur. Begitu pula bila dikaitkan dengan hak pekerja untuk beristirahat, maka dikenal adanya upah pengganti.

Beberapa prinsip yang umum ada dalam masyarakat dalam kaitan dengan upah ini, adalah sebagai berikut:

- 1) Upah implisit dalam setiap hubungan kerja (yaitu bahwa dalam setiap hubungan kerja selalu terkait dengan masalah upah).
- 2) Adanya asas non diskriminsi, tidak ada perbedaan dalam hal upah.
- 3) Prinsip "*no work no pay*", diberlakukan dengan pengecualiannya.
- 4) Pihak-pihak yang terkait dalam hubungan kerja dapat memperjanjikan mengenai upah, asalkan lebih menguntungkan bagi pihak pekerjanya.
- 5) Larangan pembelanjaan upah (*truck stelsel*).

- 6) Dalam hal ada potongan terhadap upah, maka harus dengan persetujuan pekerja yang bersangkutan.
- 7) Penerapan denda, potongan, ganti rugi, dan lain sebagainya yang akan diperhitungkan dalam upah, tidak boleh leboh dari 50%.

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.<sup>19</sup>

Upah merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sebagai penerima kerja. Upah dapat berbentuk uang atau bukan uang (*in natura*). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal jumlah senyatanya yang diterima oleh pekerja, atau dari segi riil kegunaan upah tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Terkait dengan kebutuhan hidup pekerja, dikenal istilah “upah minimum”, yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup. Upah minimum.

---

<sup>19</sup>*Ibid*, hlm.64

d. Adanya waktu

Unsur waktu dalam hal ini adalah adanya suatu waktu untuk melakukan pekerjaan dimaksud atau lamanya pekerja melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja. Oleh karena itu, penentuan waktu dalam suatu perjanjian kerja dapat terkait dengan jangka waktu yang diperjanjikan, lama waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, atau waktu yang dikaitkan dengan hasil pekerjaan, kejadian tertentu atau suatu perjalanan/kegiatan. Bertolak dari waktu ini, maka perjanjian kerja dapat dibedakan antara:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT

Merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja selanjutnya disebut PP No. 35 Tahun 2021 sebagaimana dalam Pasal 1 angka 10 PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. PKWT berdasarkan jangka dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:



- a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- b. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

PKWT berdasarkan jangka waktu dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun. Dalam hal jangka waktu PKWT akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

## 2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT

Merujuk pada Pasal 1 angka 11 PP No. 35 Tahun 2021 PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Dalam masa percobaan kerja), pengusaha dilarang

membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. PKWTT berlaku terus, sampai:

1. Pihak pekerja/buruh memasuki usia pensiun;
2. Pihak pekerja/buruh diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan;
3. Pekerja/buruh meninggal dunia; dan
4. Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja/buruh telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bias dilanjutkan

PKWTT dapat dibuat secara tertulis dan lisan. Dalam hal PKWTT dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- a. nama dan alamat pekerja/buruh;
- b. tanggal mulai bekerja;
- c. jenis pekerjaan; dan
- d. besarnya upah.

## **5. Syarat Sah Perjanjian Kerja**

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 BW. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52

ayat 1 UU Ketenagakerjaan yang memuat aturan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:<sup>20</sup>

1. Kesepakatan kedua belah pihak

Mengandung makna bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan, dengan tidak ada paksaan, kekeliruan dan penipuan.

2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 Tahun (Pasal 1 angka 26 UU Ketenagakerjaan) bagi seseorang dianggap cakap membuat perjanjian kerja.

3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Dalam istilah Pasal 1320 BW adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

---

<sup>20</sup>*ibid*, hlm.64

Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Perjanjian kerja tanpa adanya kesepakatan para pihak atau salah satu pihak tidak mampu atau tidak cakap melakukan perbuatan hukum, maka perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan. Sebaliknya, jika dibuat tanpa adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tersebut bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka perjanjian tersebut batal hukum.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Pengupahan**

### **1. Pengertian Upah**

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.<sup>21</sup>Berdasarkan Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan

---

<sup>21</sup> Zaeni Ashyadie, 2015, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 74

perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu perjanjian dan/atau jasa yang telah dilakukan. Upah yang diterima oleh pekerja/buruh ini timbul pada saat ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja dan berakhir pada saat berakhirnya hubungan kerja.

Merujuk pada UUD 1945 bahwa upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, pemenuhan atas upah yang layak bagi penghidupan dan kemanusiaan, merupakan konsep pengupahan yang berlaku di Indonesia secara konstitusional. Oleh karena itu, UU Ketenagakerjaan memaknai upah sebagai hak dasar pekerja yang harus dipenuhi pengusaha. Apabila pengusaha tidak membayar upah pekerja, maka hal ini merupakan pelanggaran hak asasi manusia, dan merupakan kejahatan yang dapat dipidana.<sup>22</sup>

## **2. Asas-Asas Pengupahan**

Dalam UU Ketenagakerjaan dikenal dengan adanya asas “*No Work, No Pay*”, hal ini sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat 1 UU Ketenagakerjaan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Pengecualian terhadap asas ini diatur dalam:

Pasal 93 ayat (2) mengatur bahwa upah tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja sakit, sakit karena haid, izin karena keperluan

---

<sup>22</sup> Aloysius Uwiyono, dkk. *Op.Cit*, h.106

keluarga misalnya menikah, menjalankan kewajiban terhadap Negara, melaksanakan ibadah agamanya, dan pekerja bersedia melakukan pekerjaan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya.

Pasal 93 ayat (3) mengatur bahwa tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja sakit terus menerus selama setahun, dan selanjutnya sampai pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja.

Pasal 93 ayat (4) mengatur bahwa upah tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja izin karena melakukan pernikahan, pernikahan anaknya, mengkhitankan anaknya, membaptiskan anaknya, melahirkan, istri/suami/orang tua/mertua/menantu meninggal dunia, atau anggota keluarga ada yang meninggal dunia.

Menurut Muhammad Syaifuddin, asas-asas hukum berfungsi sebagai pedoman filosofis atau arahan orientasi bagi pembentukan norma-norma hukum positif dan pedoman dalam penyelesaian kasus-kasus (hukum) yang rumit dengan pendekatan interpretasi terhadap aturan-aturan hukum positif yang ada.<sup>23</sup> Dilihat dari fungsinya, asas hukum itu abstrak dan kemudian akan dipakai secara dogmatis dalam peraturan perundang-undangan. Disamping asas-asas hukum secara umum, diperlukan juga asas-asas hukum secara khusus bidang pengupahan.

---

<sup>23</sup> *Ibid*, hlm. 74

Adapun asas-asas hukum pengupahan yang berkeadilan adalah:<sup>24</sup>

1. Korelasi hukum dan moral sangat penting dalam pembentukan hukum, substansi hukum dan penegakan hukum pengupahan  
Moral tertinggi di Indonesia diukur dari penerapan nilai-nilai Pancasila dalam hubungan Industrial. Pancasila adalah ideologi Negara, pandangan hidup bangsa Indonesia, sumber hukum tertinggi.
2. Hak atas upah lahir setelah adanya hubungan kerja dan berakhir bila hubungan kerja berakhir  
Maksudnya hak dan kewajiban itu ada setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan kerja. Perjanjian lahir setelah adanya kata sepakat antara pekerja dan pengusaha. Setelah adanya kata sepakat maka para pihak harus terikat dengan perjanjian sebagaimana prinsip perjanjian dikenal dengan istilah *pacta sunt servanda*. Hal ini mengandung makna bahwa suatu kontrak yang tidak dibuat secara illegal dan tidak berasal dari penipuan harus sepenuhnya diikuti.<sup>25</sup> Hubungan kerja akan berakhir setelah habis jangka waktu berlakunya setelah habis jangka waktu berlakunya atau ditetapkan oleh hukum, maka hak dan kewajiban akan berakhir setelah hubungan kerja berakhir.

---

<sup>24</sup> Yetniwati, *Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan*, Mimbar Hukum Volume 29, No. 1 Februari 2017, hlm.86

<sup>25</sup> Munir Fuady, 2013, *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Kencana, Jakarta, hlm. 210

3. Upah terdiri dari beberapa komponen yang harus dirinci secara jelas

Komponen upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Upah pokok harus mengacu pada kebutuhan hidup yang manusiawi. Komponen upah akan menentukan perhitungan hak atau upah lainnya seperti upah lembur, uang pesangon, premi asuransi. Upah pokok merupakan imbalan atas jasa pekerja, dan bagian terbesar dari komponen upah yang pasti akan dinikmati oleh seluruh pekerja secara rutin sepanjang hubungan kerja masih ada. Dengan demikian, upah pokok itu harus layak untuk memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja. Tunjangan berfungsi untuk:

- a. Melengkapi upah pokok;
- b. Sebagai perangsang kerja agar lebih produktif;
- c. Sebagai fungsi sosial yaitu menghargai jasa pekerja sebagai manusia apabila ia dihadapkan pada kondisi yang tidak menguntungkan.

4. Tidak boleh ada diskriminasi upah

Perbedaan upah untuk pekerjaan yang sejenis atau tingkatan pekerjaan yang sama atas dasar perbedaan kelamin, warna kulit, agama, etnis, golongan politik adalah dilarang. Sesuai pendapat John Rawls:

Setiap orang harus mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan kebebasan yang sebesar-besarnya berdasarkan



sistem kebebasan yang memberikan kesempatan yang sama bagi semua orang.<sup>26</sup>

Hak atas pekerjaan dan upah yang layak adalah hak asasi manusia yang berlaku secara universal. Selain itu, kebebasan untuk memilih pekerjaan juga berlaku untuk seluruh manusia. Diskriminasi upah dilarang karena sikap diskriminasi akan menimbulkan rasa cemburu, iri dan tidak harmonisnya hubungan sesama orang yang mempunyai kesempatan yang sama.

5. Pemberian upah harus manusiawi

Pemberian upah dalam hal ini maknanya adalah besarnya upah dan cara pembayaran upah haruslah menghargai pekerja sebagai manusia yang mempunyai hak asasi, hak hidup secara layak. Pemenuhan kebutuhan hidup yang layak bagi kemanusiaan adalah hak kodrat yang perlu dilindungi oleh hukum. Selain itu, proses pembayaran upah harus tepat waktu sebagaimana yang diperjanjikan karena upah ditunggu pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika terlambat membayar upah maka pengusaha seharusnya dikenakan denda.

6. Pemerintah harus melindungi upah pekerja

Sebagai Negara hukum, pemerintah sebagai penyelenggara Negara harus melindungi warganya terutama warga yang lemah yaitu: lemah kelangsungan hubungan kerja, lemah sosial ekonomi,

---

<sup>26</sup> John Rawls, Penerjemah Uzair dan Heru Prasetyo. 2006, *Atheory Of Justice, Teori Keadilan, Dasar-dasar filsafat politik untuk mewujudkan kesejahteraan social dalam Negara*, cetakan 1, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm. 72

serta lemah fisiknya. Untuk menghindari perbuatan semena-mena pihak yang kuat ekonominya, pemerintah sebagai pengayom masyarakat harus dapat melakukan campur tangan melalui kebijakan yang sifatnya menghindari upah di bawah standar kebutuhan manusia.

7. Keseimbangan

Upah itu harus memperhatikan keseimbangan antara kepentingan pekerja dengan kepentingan pengusaha. Dikaitkan dengan teori keadilan John Rawls yang menyatakan bahwa setiap orang berhak mendapatkan penghasilan yang layak, maka upah itu harus layak bagi pekerja dan layak juga bagi pengusaha.

8. Adanya penghargaan untuk pekerja yang lebih produktif

Produktifitas kerja dapat diukur melalui hasil pekerjaan, baik melalui kualitas atau mutu kerja yang berkualitas, jumlah satuan pekerjaan yang melampaui standar, atau jumlah jam kerja yang melampaui standar, kedisiplinan dalam bekerja dan sebagainya. Penghargaan tersebut boleh saja dalam bentuk fasilitas khusus dari pengusaha seperti kendaraan, rumah dinas, tambahan penghasilan, upah lembur dan sebagainya.

9. Transparansi dalam manajemen pengupahan

Manajemen upah yaitu kebijakan ekonomi perusahaan dalam sistem pengupahan. Prinsip transparansi dari perusahaan merupakan sikap keterbukaan informasi dari pengusaha maupun

pekerja tentang hak dan kewajiban para pihak, pemberian informasi yang jelas dan jujur, dapat berakibat pihak pekerja maklum dan ikhlas menerima hak apa yang diberikan pengusaha.

10. Para pihak yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan kerugian pihak lawan dikenakan sanksi

Keterlambatan pembayaran upah yang dilakukan pengusaha baik secara sengaja maupun karena lalai harus dikenakan denda sebagai sanksi. Untuk menghindari kesewenang-wenangan pihak pengusaha, besar denda tidak perlu ditetapkan dalam perjanjian kerja, melainkan harus ditetapkan dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau Peraturan Perundang-undangan. Perjanjian yang bersifat kolektif akan menghasilkan kesepakatan lebih sesuai dengan hati nurani pekerja yang lebih demokrasi. Begitu juga Peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pejabat yang berwenang akan membuat norma hukum dapat mewujudkan keadilan dan kepastian hukum. Sanksi hukum bagi pelanggar UU Ketenagakerjaan yaitu sanksi pidana dan sanksi administrasi, sedangkan pelanggaran PP Pengupahan hanya mengatur sanksi administratif saja. Sebaiknya selain sanksi administrasi dapat juga ditetapkan pemenuhan kewajiban yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan, tujuannya adalah agar adanya efek jera bagi pelanggar.

11. Hak prioritas atas upah

Pembayaran upah harus lebih didahulukan dari pada kreditur lainnya. Tujuan dari prinsip ini adalah karena kehadiran upah sangat ditunggu oleh pekerja untuk memenuhi rutinitas kebutuhan hidupnya. Begitu juga menurut agama Islam dalam Hadist Riwayat Ibnu Majah yang artinya: “bayarkanlah upah itu sebelum keringnya kering”.<sup>27</sup>

12. Perlindungan upah yang diberikan oleh perundang-undangan adalah perlindungan minimal atau terendah

Artinya pengusaha diberi kewenangan untuk memberikan perlindungan upah lebih baik bagi pekerja dibandingkan dengan peraturan yang berlaku.

13. Memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat bagi *stakeholder* dalam pembuatan regulasi hukum ketenagakerjaan

*Stakeholder* dalam pembentukan norma upah yaitu: pihak pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja, pihak pengusaha yang diwakili oleh organisasi pengusaha dan pemerintah.

### **3. Sistem Pembayaran Upah**

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Sistem

---

<sup>27</sup> Nur Chanifah, *Sistem Upah (Ujrah) Yang Berkeadilan Menurut Islam, prosiding konferensi nasional ketenagakerjaan dan hubungan industrial*, tanggal 30-31 Oktober 2013, Pusat pengembangan hukum ketenagakerjaan, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, hlm. 219.

tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut:<sup>28</sup>

1. Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan.

2. Sistem Upah Potongan

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

3. Sistem Upah Permufakatan

Sistem upah permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.

4. Sistem Skala Upah Berubah

Dalam sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik jumlah

---

<sup>28</sup> Zaeni Ashyadie, 2015, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, h. 79

upahnya pun akan naik. Sebaliknya, jika harga turun, upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

#### 5. Sistem Upah Indeks

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

#### 6. Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.

### **C. Landasan Teori**

#### **1. Teori Keadilan**

Hukum sangat erat hubungannya dengan keadilan, bahkan ada pendapat bahwa hukum harus digabungkan dengan keadilan, supaya benar-benar berarti sebagai hukum, karena memang tujuan hukum itu adalah tercapainya rasa keadilan pada masyarakat. Setiap hukum yang dilaksanakan ada tuntutan untuk keadilan, maka hukum tanpa keadilan akan sia-sia sehingga hukum tidak lagi berharga di hadapan masyarakat, hukum bersifat objektif berlaku bagi semua orang, sedangkan keadilan bersifat subjektif.<sup>29</sup>

Tujuan akhir hukum adalah keadilan. Oleh karena itu, segala usaha yang terkait dengan hukum mutlak harus diarahkan untuk

---

<sup>29</sup> Lili Rasjidi, 2007, *Pengantar Filsafat Hukum*, Mondar Maju, Bandung, hlm. 125

menemukan sebuah sistem hukum yang paling cocok dan sesuai dengan prinsip keadilan. Hukum harus terjalin erat dengan keadilan, hukum adalah undang-undang yang adil, bila suatu hukum konkrit, yakni bertentangan dengan prinsip-prinsip keadilan, maka hukum itu tidak bersifat normatif lagi. Undang-undang hanya menjadi hukum bila memenuhi prinsip keadilan. Dalam kata lain, adil merupakan unsur konstitutif segala pengertian tentang hukum.<sup>30</sup>

Keadilan pada bangsa ini telah menjadi sesuatu yang langka, negara belum mampu memberi jaminan lahirnya peraturan perundang-undangan yang memiliki roh keadilan, serta tegaknya hukum yang bersandar pada keadilan. Makna keadilan seolah-olah tereliminasi oleh penegakan hukum, karena konsep hukum yang adil demokratis belum menjadi sebuah realita yang dapat memberikan suatu jaminan bahwa hukum mampu memberi solusi yang adil bagi masyarakat.<sup>31</sup>

Beberapa definisi keadilan dari Curzon yang dikutip oleh Achmad Ali:<sup>32</sup>

- a. Aristoteles: *"justice is a political virtue, by the rules of it, the state is regulated and these rules the criterion of what is right."*

---

<sup>30</sup> Abdul Ghofur Anshori, 2016, *Filsafat Hukum*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, hlm. 53

<sup>31</sup> Sukarno Aburaera, dkk, 2018, *Filsafat Hukum Teori dan Praktik*, Prenadamedia Group, Jakarta, hlm. 180

<sup>32</sup> Achmad Ali, 2009, *Menguak teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence) termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legal Prudence)*, Volume 1 hlm. 21

- b. Justinianus: *“the virtue which results in each person receiving his due.”*
- c. Oliver Wendell Holmes: *“of relative justice law may know something of expediency it know much; with absolute justice it does not concern itself.”*

Aristoteles sebagai salah seorang filsuf Yunani, menyatakan bahwa keadilan itu ada bilamana hukum memberi kesempatan yang sama antara pribadi-pribadi dalam mengembangkan kapasitasnya dalam masyarakat. Undang-undang hanya dapat ditetapkan jika ada hubungannya dengan kebenaran.<sup>33</sup>Sangat penting bagi sudut pandangannya adalah pendapat bahwa keadilan mesti dipahami dalam pengertian kesamaan.<sup>34</sup>Namun Aristoteles membuat perbedaan penting antara kesamaan numerik dan kesamaan proporsional. Kesamaan numerik mempersamakan tiap manusia sebagai satu unit. Inilah yang sekarang biasa dipahami tentang kesamaan dan yang dimaksudkan ketika mengatakan bahwa semua warga adalah sama di depan hukum. Kesamaan proporsional memberi tiap orang apa yang menjadi haknya sesuai dengan kemampuannya, prestasinya, dan sebagainya.<sup>35</sup>

Lebih lanjut, Aristoteles membedakan keadilan menjadi dua jenis yaitu keadilan distributif dan keadilan korektif. Keadilan yang pertama

---

<sup>33</sup> Sapri Abdullah, 2008, *Dari Keadilan Normatif Menuju Keadilan Substantif, Refleksi, Makassar*, hlm. 32-33.

<sup>34</sup> Carl Joachim Friedrich, 2010, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, terjemahan Ujung berung, Bandung, hlm. 24

<sup>35</sup>*Ibid*, hlm. 24



berlaku dalam hukum publik, keadilan yang kedua dalam hukum perdata. Keadilan distributif dan korektif sama-sama rentan terhadap problema kesamaan atau kesetaraan dan hanya bisa dipahami dalam kerangkanya.<sup>36</sup>Dalam wilayah keadilan distributif, hal yang penting ialah bahwa imbalan yang sama-rata diberikan kepada setiap orang. Pada keadilan yang kedua, yang menjadi persoalan ialah bahwa ketidaksetaraan yang disebabkan stratifikasi fungsi sosial atau status sosial misalnya, pelanggaran kesepakatan, dikoreksi dan dihilangkan.

Keadilan distributif berfokus pada distribusi, honor, kekayaan, dan barang-barang lain yang sama-sama bisa didapatkan oleh pekerja/buruh. Dengan mengenyampingkan pembuktian matematis, jelaslah bahwa apa yang dipikirkan oleh Aristoteles ialah distribusi kekayaan dan barang berharga lain berdasarkan nilai yang berlaku dikalangan warga. Distribusi yang adil boleh jadi merupakan distribusi yang sesuai dengan nilai hasil kinerja, yakni nilai dari tanggung jawab kewajibannya, yakni nilainya oleh majikan yang memberi upah.<sup>37</sup>Selanjutnya, keadilan korektif berfokus pada pembetulan sesuatu yang salah. Jika suatu perjanjian dilanggar atau kesalahan dilakukan, maka keadilan korektif berupaya memberikan kompensasi yang memadai bagi pihak yang dirugikan; jika suatu kejahatan telah

---

<sup>36</sup>*Ibid*, hlm.24-25

<sup>37</sup>*Ibid*, hlm. 25

dilakukan, maka hukuman yang sepantasnya perlu diberikan kepada si pelaku.<sup>38</sup>

Pembagian yang dilakukan oleh Aristoteles antara keadilan korektif menjadi sengaja dan tak sengaja terkait dengan klasifikasi modern tentang kesepakatan dan pelanggaran.<sup>39</sup> Ketidakadilan akan mengakibatkan terganggunya kesetaraan yang sudah mapan dan telah terbentuk. Keadilan korektif bertugas membangun kembali kesetaraan, atau meminjam ungkapan modern, keseimbangan. Hukum hanya meninjau pada perbedaan yang diciptakan oleh pelanggaran, dan memperlakukan manusia sebagai makhluk yang setara dari sananya, dimana yang satu menciptakan kerugian dan yang lain menderita kerugian. Atau seseorang berbuat dan orang lain menerima akibat dari perbuatan orang itu. Nyatalah bahwa keadilan korektif merupakan wilayah peradilan yang tepat, sedangkan keadilan distributif merupakan bidangnya pemerintah.<sup>40</sup>

Dalam membangun argumennya, Aristoteles menekankan perlunya dilakukan pembedaan antara vonis yang mendasarkan keadilan pada sifat kasus dan yang didasarkan pada watak manusia yang umum dan lazim, dengan vonis yang berlandaskan pandangan tertentu dari komunitas hukum tertentu. Pembedaan ini jangan dicampuradukkan dengan pembedaan antara hukum positif yang ditetapkan dalam undang-undang dan hukum ada, karena

---

<sup>38</sup>*Ibid*, hlm. 25

<sup>39</sup>*Ibid*, hlm. 25

<sup>40</sup>*Ibid*, hlm. 25

berdasarkan pembedaan Aristoteles, dua penilaian yang terakhir itu dapat menjadi sumber pertimbangan yang hanya mengacu pada komunitas tertentu, sedangkan keputusan serupa yang lain, kendati diwujudkan dalam bentuk perundang-undangan, tetap merupakan hukum alam jika bisa didapatkan dari fitrah umum manusia.<sup>41</sup>

## **2. Teori Perlindungan Hukum**

Teori ini menjelaskan aspek perlindungan hukum bagi rakyat dalam perspektif hukum pemerintahan atau hukum administrasi terutama mengenai konsep, prinsip, sarana perlindungan hukum dan bentuknya. Perlindungan hukum perspektif hukum administrasi terkait dengan jaminan bahwa hak rakyat dihormati dalam rangka pelayanan publik berkenaan “tindak pemerintahan” berdasarkan atas asas negara hukum.<sup>42</sup>

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.<sup>43</sup> Hukum secara tidak

---

<sup>41</sup>Sakka Pati, 2015, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Ditinjau Dari Perspektif Keadilan*, Disertasi, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Makassar, hlm. 43

<sup>42</sup>I Dewa Gede Atmadja dan I Nyoman Putu Budiarta, 2018, *Teori-Teori Hukum*, Setara Press, Malang, hlm. 165

<sup>43</sup> Setiono, 2004, *Rule of Law (Supermasi Hukum)*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, hlm. 3

langsung memberikan perlindungan terhadap setiap hubungan hukum.

Menurut Fitzgerald menjelaskan teori perlindungan hukum Salmond bahwa perlindungan bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu kepentingan, perlindungan hukum terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak.<sup>44</sup>

Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat.<sup>45</sup>

Suatu perlindungan dapat dikatakan sebagai perlindungan hukum apabila mengandung unsur-unsur sebagai berikut:<sup>46</sup>

1. Adanya pengayoman dari pemerintah terhadap warganya.
2. Jaminan kepastian hukum.
3. Berkaitan dengan hak-hak warganegara.
4. Adanya sanksi hukuman bagi pihak yang melanggarnya

---

<sup>44</sup>Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 53

<sup>45</sup>*Ibid*, hlm. 69

<sup>46</sup> Hetty Panggabean, 2018, *Perlindungan Hukum Praktik Klinik Kebidanan*, Budi Utama, Yogyakarta, hlm.65

Bentuk perlindungan hukum diklasifikasikan menjadi 2 (dua) bagian yaitu:<sup>47</sup>

1. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud agar mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

2. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau lebih dilakukan suatu pelanggaran.

Sarana untuk mendapatkan perlindungan hukum dibagi 2 (dua) yaitu:<sup>48</sup>

1. Sarana perlindungan hukum preventif

Pada sarana hukum preventif ini, subjek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah ditetapkan. Tujuannya adalah untuk mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif ini sangat besar artinya bagi tindakan pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya

---

<sup>47</sup> Muchsin, 2003, *Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia*,: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, hlm. 20

<sup>48</sup> Paulus Effendie Lotulung, 1993, *Beberapa Sistem Tentang Kontrol Segi Hukum Terhadap Pemerintah*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 25

perlindungan hukum preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus tentang perlindungan hukum preventif.

## 2. Sarana perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum di pengadilan umum dan pengadilan administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber pada konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan yaitu prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

Perlindungan hukum merupakan segala upaya yang dapat menjamin adanya kepastian hukum kepada pihak-pihak yang bersangkutan atau yang melakukan tindakan hukum. Salah satu sifat dan merupakan tujuan dari hukum adalah memberikan perlindungan

hukum terhadap masyarakat harus diwujudkan dengan adanya kepastian hukum.<sup>49</sup>

### 3. Teori Upah

Dalam hal ini ada beberapa teori yang harus diperhatikan sebagai teori dasar untuk menetapkan upah. Teori-teori tersebut adalah sebagai berikut:<sup>50</sup>

#### a. Teori Upah Normal

Teori upah Normal dikemukakan oleh David Ricardo. Menurut teori ini, upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk membiayai segala keperluan hidup pekerja/buruh atau tenaga kerja. Dalam teori ini ditegaskan kepada pekerja/buruh bahwa sejumlah uang yang diterimanya sebagai upah itu adalah sewajarnya demikian besarnya karena memang hanya demikian kemampuan pengusaha.

#### b. Teori Undang-Undang Upah Besi

Teori undang-undang upah besi dikemukakan oleh Lasalle. Menurut teori ini, upah yang dibayar kepada pekerja/buruh berdasarkan teori upah normal di atas hanya memenangkan pengusaha. Sebab, kalau teori itu yang dipergunakan, mudah saja kemampuannya tanpa berfikir bagaimana sulitnya pekerja/buruh itu. Jadi, harus ditentang.

---

<sup>49</sup> Hetty Panggabean, *Op.Cit*, hlm. 67

<sup>50</sup> Zaeni Ashyadie, *Op. Cit*, hlm. 76

c. Teori Dana Upah

Teori dana upah dikemukakan oleh Stuart Mill Senior. Menurut teori ini, pekerja/buruh tidak perlu menentang seperti yang dikemukakan oleh teori undang-undang upah besi karena upah yang diterimanya itu sebetulnya berdasarkan pada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana jumlah besar, maka akan besar pula upah yang akan diterima pekerja/buruh. Sebaliknya, kalau dana itu berkurang, jumlah upah yang diterima pekerja/buruh pun akan berkurang.

d. Teori Upah Etika

Menurut teori ini, yang dipersoalkan sebenarnya bukanlah berapa besarnya upah yang diterima pekerja/buruh, melainkan sampai seberapa jauh upah tersebut mampu mencukupi segala kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya. Oleh karena itu, dianjurkan oleh teori ini bahwa untuk menunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungannya disediakan dana khusus oleh pengusaha atau negara yang disebut dana anak-anak.



#### **D. Kerangka Pikir**

Dalam penelitian ini yang berjudul Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Keterlambatan Pembayaran Upah Ditinjau Dari Prinsip Keadilan, peneliti menitikberatkan pada dua variabel penelitian yaitu variabel perlindungan pekerja/buruh dalam perjanjian kerja dan variable implikasi hukum atas keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh.

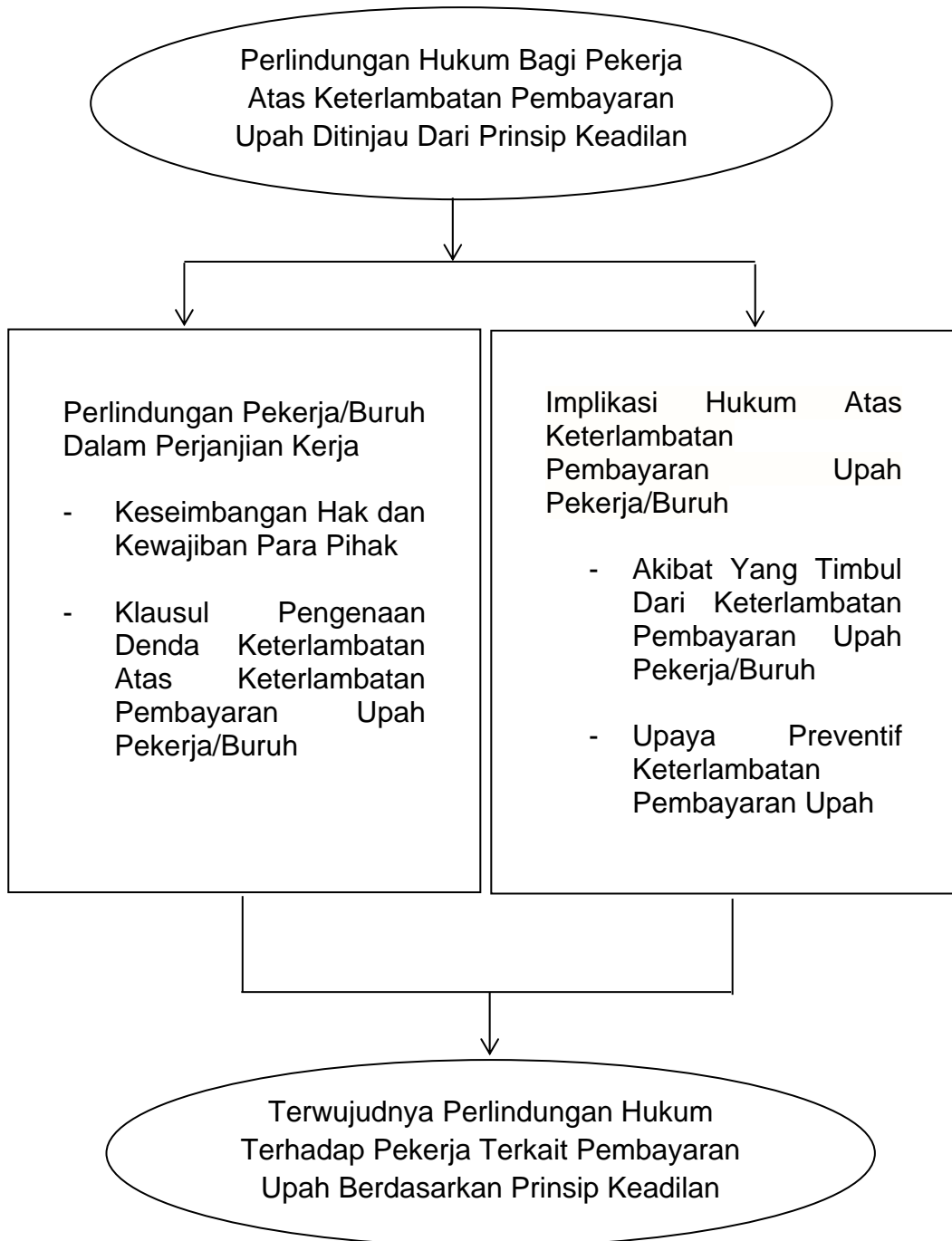
Variabel pertama, peneliti menetapkan sub variabel yaitu mengenai keseimbangan hak dan kewajiban para pihak dan klausul pengenaan denda keterlambatan atas keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh. Keseimbangan tersebut harus tercermin dalam suatu perjanjian kerja mengingat esensi suatu perjanjian yaitu berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya. Selanjutnya, klausul pengenaan denda keterlambatan atas keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh dimuat dalam perjanjian kerja agar memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh.

Variabel kedua, peneliti menetapkan sub variabel yaitu akibat yang timbul dari keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh dan upaya preventif keterlambatan pembayaran upah. Berkenaan dengan sub variabel ini, penting untuk menelaah akibat yang ditimbulkan dari keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh, sehingga dari akibat yang ditimbulkan tersebut, dapat diketahui upaya preventif

(pencegahan) agar keterlambatan pembayaran upah tersebut tidak terjadi.

Berkenaan pada kedua variabel penelitian ini, maka *output* yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah terwujudnya perlindungan hukum terhadap pekerja terkait pembayaran upah berdasarkan prinsip keadilan.

## Bagan Kerangka Pikir



## **E. Definisi Operasional**

1. Perlindungan hukum adalah jaminan hukum terhadap terpenuhinya hak atas upah pekerja/buruh yang terkait keterlambatan pembayaran upah dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara para pekerja/buruh dengan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
3. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan para pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
4. Pengusaha adalah pemilik perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas.
5. Pekerja/buruh adalah orang yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah dari pengusaha.
6. Upah adalah hak pekerja/buruh dalam bentuk uang yang dibayar oleh pengusaha kepada pekerja/buruh.
7. Keterlambatan pembayaran upah adalah terlambatnya pembayaran upah dari jadwal pembayaran yang telah disepakati.
8. Keadilan adalah pengaturan hak dan kewajiban yang seimbang antara pengusaha dengan pekerja/buruh, di mana pekerja/buruh mendapatkan sejumlah uang dari pengusaha sebagai pengenaan

denda terhadap pengusaha apabila pengusaha melakukan keterlambatan pembayaran upah.

9. Implikasi hukum adalah akibat yang timbul dari keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh.
10. Upaya preventif adalah usaha penanggulangan yang menitikberatkan pada unsur pencegahan terjadinya keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh.