SISTEM PENGUPAHAN BURUH BONGKAR MUAT PADA PERGUDANGAN SEMEN DI KOTA BANDAR LAMPUNG

(Skripsi)

Oleh

ARIEF TRIWIBOWO

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016

ABSTRACT

WAGES SYSTEM OF UNLOADING WORKER AT CEMENT WAREHOUSE IN BANDAR LAMPUNG

By:

ARIEF TRIWIBOWO

Wages are one of the most important components of the employment relationship. That is because the wages are part of the workers' rights. Workers feel disadvantaged with remuneration in cement warehousing company in Bandar Lampung, because of the incompatibility of remuneration that has been agreed.
The issue of the study is how the wage system of unloading workers in cement warehouse in Bandar Lampung and how the protection of unloading workers the cement warehouse in the city of Bandar Lampung.

This research used empirical and jurisdiction approaches by using primary and secondary data coming from literary study and fiels. Data were analyzed qualitatively.

The result of this research is, the system of wage labor in the warehouse unloading cement in Bandar Lampung experienced wage system fault due to opposition sources of labor law. Lampung Governor Decree Number G / 627 / III.05 / HK / 2015 about Wage Rate Determination of Unloading Worker Sorting Goods Sector, Warehousing and Shops and markets in Lampung Province in 2016, as the regulatory systems of remuneration of unloading workers. In the decree wage system uses wage system unit (per sack of cement). In fact, the reality habits wage system that occurs in the unloading workers use piece rate systems. Labour Protection Warehousing Stevedoring On Cement in Bandar Lampung not be covered by the Constitution Number 13 in 2003 about Employment. So it is always a conflict of interest regarding the rights, in this case the reward is always inappropriate.

There are some advices for this research: the Government must be careful to understand the sources of labor law. That the source of labor law, namely: (1) Legislation, (2) habits, (3) Decision, (4) of the Treaty, (5) Agreements. That is, the government issued Decree should see the source above the existing law, namely the Legislation and Practices. The Government issued Decree wage by calculation based on the unit or sack. While habits that occurred in warehousing cement which uses a system of calculation based on the contract. Therefore, there is a difference calculation of wages cause workers to sue dispute rights.

Keyword: wage system, the loading and unloading worker, cement warehouse

ABSTRAK

SISTEM PENGUPAHAN BURUH BONGKAR MUAT PADA PERGUDANGAN SEMEN DI KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh:

ARIEF TRIWIBOWO

Upah adalah salah satu komponen terpenting dalam hubungan kerja. Hal tersebut dikarenakan upah adalah bagian dari hak buruh yang sangat vital. Buruh merasa dirugikan dengan pengupahan yang ada di perusahaan pergudangan semen di kota Bandar lampung di karenakan tidak sesuainya pengupahan dari apa yang sudah disepakati bersama. Permasalahannya adalah bagaimanakah sistem pengupahan buruh bongkar muat pada pergudangan semen di Kota Bandar Lampung dan bagaimana perlindungan buruh bongkar muat pada pergudangan semen di Kota Bandar Lampung.

Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan normatif dan empiris dengan data primer dan data sekunder, dimana masing-masing data diperoleh dari penelitian kepustakaan dan lapangan. Analisis data dilakukan secara kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, sistem pengupahan buruh bongkar muat pada pergudangan semen di Kota Bandar Lampung mengalami kesalahan sistem pengupahan dikarenakan pertentangan sumber hukum perburuhan. Pemerintah mengeluarkan Surat Keputusan Gubernur Lampung No. G/627/III.05/HK/2015 Tentang Penetapan Tarif Upah Pekerja Bongkar Muat Barang Sektor Sortasi, Pergudangan dan Pertokoan serta Pasar di Provinsi Lampung 2016, sebagai peraturan sistem pengupahan buruh bongkar muat. Dalam SK tersebut sistem pengupahan menggunakan sistem upah satuan unit (per zak semen). Padahal, realitanya kebiasaan sistem pengupahan yang terjadi di dalam buruh bongkar muat menggunakan sistem upah borongan. Perlindungan Buruh Bongkar Muat Pada Pergudangan Semen di Kota Bandar Lampung tidak di-cover oleh UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sehingga selalu terjadi konflik mengenai kepentingan hak, dalam hal ini upah yang selalu tidak sesuai.

Adapun saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini adalah: Pemerintah harus cermat memahami sumber hukum perburuhan. Bahwasanya sumber hukum perburuhan yaitu: (1) Perundang-Undangan, (2) Kebiasaan, (3) Keputusan, (4) Traktat, (5) Perjanjian. Artinya, Keputusan yang dikeluarkan pemerintah harus melihat sumber hukum yang ada diatasnya, yaitu Perundang-Undangan dan Kebiasaan. Pemerintah mengeluarkan Keputusan pengupahan dengan perhitungan berdasarkan satuan atau zak. Sedangkan Kebiasaan yang terjadi di pergudangan semen yaitu menggunakan sistem perhitungan berdasarkan borongan. Oleh sebab itu terjadi perbedaan perhitungan upah yang menyebabkan buruh menggugat perselisihan hak tersebut.

Kata Kunci: Sistem Pengupahan, Buruh Bongkar Muat, Pergudangan Semen Kota Bandar Lampung

“Sistem Pengupahan Buruh Bongkar Muat pada Pergudangan Semen di Kota Bandar Lampung”

Oleh

ARIEF TRIWIBOWO

Skripsi

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar

SARJANA HUKUM

Pada

Bagian Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Lampung

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016

Judul Skripsi	:	**SISTEM PENGUPAHAN BURUH BONGKAR MUAT PADA PERGUDANGAN SEMEN DI KOTA BANDAR LAMPUNG**
Nama Mahasiswa	:	Arief Triwibowo
No. Pokok Mahasiswa	:	1212011049
Bagian	:	Hukum Administrasi Negara
Fakultas	:	Hukum

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Dr. HS. Tisnanta, S.H., M.H.
NIP 19610930 198702 1 001

Eka Deviani, S.H., M.H.
NIP 19731020 200501 2 002

2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara

Upik Hamidah, S.H., M.H.
NIP 19600606 198703 2 012

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

   Ketua : **Dr. HS. Tisnanta, S.H., M.H.** .....

   Sekretaris/Anggota : **Eka Deviani, S.H., M.H.** .....

   Penguji Utama : **Sri Sulastuti, S.H., M.H.** .....

2. Dekan Fakultas Hukum

Prof. Dr. Heryandi, S.H., M.S.
NIP 19621109 198703 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **03 Agustus 2016**

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bojonegoro, Jawa Timur pada tanggal 1 Mei 1994. Penulis merupakan anak ketiga dari empat bersaudara dari Bapak Drs. Ali Mustofa, M.Pd., dan Ibu Dra. Herawati Shinta. Pendidikan formal pernah yang ditempuh oleh penulis yaitu:

1. SD Negeri 03 Pagi Pangkalan Asem Jakarta Pusat, diselesaikan tahun 2006.
2. SMP Negeri 137 Jakarta Pusat, diselesaikan pada tahun 2009.
3. SMA Negeri 27 Jakarta Pusat, diselesaikan pada tahun 2012.

Selanjutnya pada tahun 2012 penulis diterima sebagai mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung melalui Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) jalur undangan, program pendidikan Strata 1 (S1) dan mengambil bagian Hukum Administrasi Negara (HAN). Penulis juga telah mengikuti program pengabdian langsung kepada masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) di desa Umbul Limus Kecamatan Marga Punduh Kabupaten Pesawaran, selama 60 hari pada tahun 2015.

Selama menjadi mahasiswa, Penulis aktif di organisasi internal maupun eksternal kampus. Di internal kampus, Penulis pernah aktif dan menjabat sebagai:

1. Wakil Ketua Anggota Muda Barisan Intelektual Muda BEM FH UNILA Periode 2012-2013.
2. Kepala Dinas Pengembangan Sumber Daya Organiasasi Mahasiswa BEM FH UNILA Periode 2013-2014.
3. Anggota Bidang Seni Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Perhimpunan Mahasasiswa Hukum Untuk Seni (UKM-F PERSIKUSI) Periode 2013-2014.
4. Sekretaris Umum Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Perhimpunan Mahasasiswa Hukum Untuk Seni (UKM-F PERSIKUSI) Periode 2014-2015.
5. Anggota bidang Kajian dan Penelitian Himpunan Mahasiswa Hukum Administrasi Negara (HIMA HAN) periode 2014-2015.
6. Ketua / Gubernur BEM FH UNILA Periode 2015-2016.

Di eksternal kampus, Penulis pernah aktif dan menjabat sebagai:

1. Departemen bidang Penelitian, Pengembangan dan Penataan Anggota (P3A) HMI Cabang Bandar Lampung Komisariat Hukum Unila Periode 2014-2015.
2. Wakil Sekretaris Umum Bidang Perguruan Tinggi, Kemahasiswaan, dan Pemuda (PTKP) HMI Cabang Bandar Lampung Komisariat Hukum Unila Periode 2015-2016.

Di tingkat Nasional, Penulis berkiprah sebagai Koordinator Nasional Lembaga Eksekutif Mahasisswa Hukum se-Indonesia (KOORNAS LEMHI) Periode 2015-2016.

Penulis aktif juga dalam kegiatan-kegiatan Pelatihan sebagai penunjang *softskill* dan kemampuan lainnya seperti:

1. Latihan Kepemimpinan Managemen Mahasiswa Tingkat Dasar (LKMMTD) BEM FH UNILA Pada Tahun 2012.
2. Latihan Kepemimpinan Tingkat 1 *(Basic Training)* HMI Cabang Bandar Lampung Pada Tahun 2012.
3. Pelatihan Jurnalistik BEM FH UNILA Pada Tahun 2013.
4. Essay Legal Opinion HUKUMONLINE.COM Pada Tahun 2014.
5. Latihan Kepemimpinan Tingkat 1I *(Intermediate Training)* HMI Cabang Surabaya Pada Tahun 2015.
6. Legal Drafting And Contract Drafting BEM FH UNILA Pada Tahun 2015.
7. Karya Latih Bantuan Hukum (KALABAHU) LBH Bandar Lampung Pada Tahun 2015.
8. Kelas Politik Cerdas Berintegritas KPK RI 2016.

MOTTO

"INGIN NEGARA MAJU? BURUH BERSATU!"

(Arief Triwibowo)

"TERBENTUR, TERBENTUR, TERBENTUK"

(Tan Malaka)

"FA INNA MA'AL USRI YUSRO (KARENA SESUNGGUHNYA SESUDAH KESULITAN ITU ADA KEMUDAHAN)"

(Q.S 94 : 5)

"YAKINKAN DENGAN IMAN, USAHAKAN DENGAN ILMU, SAMPAIKAN DENGAN AMAL"

(Nurkholis Madjid)

PERSEMBAHAN

Bissmilahirrahmannirrahim

Dengan segenap rasa syukur kepada Allah SWT, Penulis mempersembahkan karya ini kepada:

Kedua orang tuaku yang senantiasa memberikan limpahan cinta kasih, nasihat, dukungan dan doa yang selalu menjadi kekuatan bagi Penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Kakak dan Adikku tersayang yang senantiasa memberikan limpahan kasih sayang, dukungan, serta mendoakan Penulis.

dan Almamaterku tercinta… ***Universitas Lampung.***

SANWACANA

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya skripsi ini dapat diselesaikan.

Shalawat serta salam tak lupa dihatur agungkan atas junjungan Nabi besar kita, imam kita, revolusioner sejati kita, Nabi Muhammad SAW. Karena berkat beliaulah kita bisa terhindar dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang, zaman reformasi yang penuh dinamika indah seperti saat ini.

Skripsi dengan judul **"*Sistem Pengupahan Buruh Bongkat Muat pada Pergudangan Semen di Kota Bandarlampung*"** adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana hukum di Universitas Lampung.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Heryandi, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung;
2. Ibu Upik Hamidah, S.H., M.Hum., selaku Ketua Jurusan Hukum Internasional
3. Bapak Dr. HS. Tisnanta, S.H., M.H., selaku Pembimbing Utama atas kesediaannya meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan (bimbingan skripsi dan organisasi), saran dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini;

4. Ibu Eka Deviani S.H., M.H., selaku Pembimbing Kedua atas kesediaannya meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini;
5. Ibu Sri Sulastuti, S.H., M.Hum., selaku Pembahas Utama atas kesediaannya meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini;
6. Bapak Satria Prayoga, S.H., M.H., selaku Pembahas serta Penguji Kedua atas kesediaannya meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan saran dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini;
7. Kedua orang tua, Bapak Drs. Ali Mustofa, M.pd dan Ibu Dra. Herawati yang Penulis cintai;
8. Kakakku Mahavira Savero, S.P., Saveri Pavitra, S.pd dan adik Hafiz Hatami yang tak pernah berhenti untuk selalu memberikan Do'a dan dukungan kepada Penulis;
9. Bapak Eko Raharjo, S.H., M.H., selaku Pembimbing Akademik, yang telah membimbing Penulis selama kuliah;
10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum, khususnya bagian Hukum Administrasi Negara atas bimbingan dan masukannya dalam penyelesaian skripsi ini;
11. Bapak Dr. Hamzah, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni atas bimbingan dan saran kepada penulis selama berorganisasi di Fakultas Hukum dengan dinamika yang sangat luar biasa.

12. Pak Rusmiyaldi, S.H. dan Mba Lusi atas bimbingan dan saran kepada penulis selama berorganisasi di Fakultas Hukum dengan dinamika yang sangat luar biasa.
13. Anggun Ariena Rahman selaku Wakil Gubernur BEM FH UNILA dan partner berorganisasi di kampus.
14. Jajaran Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung Tahun 2012-2013, 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 atas rasa kekeluargaan, kebersamaan, dukungan dan pengalaman yang luar biasa yang kalian berikan;
15. Presidium Persikusi FH UNILA Periode 2014-2015 atas rasa kekeluargaan, kebersamaan, dukungan dan pengalaman yang luar biasa yang kalian berikan;
16. Ketua Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas, Ketua Umum HIMA Pidana, HIMA Perdata, HIMA HTN, HIMA HAN, HIMA HI, UKMF Persikusi, UKMF Mahkamah, UKMF PSBH, UKMF Fossi, UKMF Mahusa, beserta jajarannya, atas kerjasamanya selama menjalankan Roda organisasi *Studen Goverment* di FH UNILA;
17. Ketua/Gubernur/Presiden BEM/DEMA/LEM Fakultas Hukum se-Indonesia yang telah berkoordinasi dan bersahabat dengan saya ketika saya menjadi Koordinator Nasional LEMHI dengan pengalaman yang sangat luar biasa.
18. Teman-teman FH angkatan tahun 2012 untuk cinta kasih, tawa, dukungan dan kebersamaannya selama ini;
19. Teman-teman KKN (Ivan, Ary, Oci, Indah, Rizka, Yeni) atas pengalaman yang luar biasa yang kalian berikan. Akan selalu mengingat hari dimana kita bersama;

20. Teman lebih dari Saudara di HMI Komisariat Hukum Unila (Bayu, Afif, Belardo, Suma Indra, Alghafiqi, Aditya, James, Bonifa, Danny, Dimas, Iqbal, Kujang, Nandha, Risky Udin, Yudha Agung, Ragiel, Yudha Prawira, Ragiel, Rb Pratama, Ryo Novri, Dedy Ernadi, Dedy Sitepu, P.Dharma, Putri Utami, Julia Silviana, Silvia, Ratna Sari, Sari Tirta, Ika Nursanti, dan lain-lain); yang telah memberikan pembelajaran dan pengalaman yang baik;
21. Keluarga besar HMI Komisariat Hukum Unila, "Samudera Byzantium", "Anti Stagnasi", "Victoria Bonefide", dan lain-lain untuk kebersamaan, pengalaman dan kekeluargaan yang sangat luar biasa;
22. Senior-senior yang saya banggakan (bang Suntan, bang Galuh, bang, Andriawan, gub Azam, bang Aleh, bang Budi, bang Nurman, bang Yusdianto dan lain-lain) memberikan wejangan dan pembelajaran luar biasa untuk saya.
23. Untuk sahabat-sahabat di Belhot Comunnity (Fadli, Bibit, Sisil, Tondy, Angga, Nanda, Ican, Iqbal, Mega, Edza dan lain-lain) atas rasa kekeluargaan, kebersamaan, dukungan dan pengalaman yang luar biasa yang kalian berikan;
24. Kepada Yukita cafe and resto yang selalu memberikan solusi agar penulis tidak kelaparan dalam berjuang menyelesaikan skripsi;
25. Kepada Shintya Sardi, S.H., yang mendampingi penulis dari awal hingga terselesaikannya skripsi ini.
26. Kepada semua pihak yang terlibat namun tidak dapat disebutkan satu persatu, Penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan dan bantuannya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 3 Agustus 2016

Penulis

Arief Triwibowo

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK
PERSETUJUAN
PENGESAHAN
RIWAYAT HIDUP
MOTTO
PERSEMBAHAN
SANWACANA
DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 8
1.3 Tujuan Penelitian 8
1.4 Kegunaan Penelitian 9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sistem Pengupahan Berdasarkan Hukum Positif 10
2.1.1 Pengertian Upah 10
2.1.2 Pengertian Sistem Pengupahan Buruh 11
2.1.3 Landasan Hukum Sistem Pengupahan 16
2.1.4 Pelaksanaan Sistem Pengupahan Buruh 20
2.1.5 Cara Menetapkan Upah 22
2.1.6 Perlindungan Upah 23
2.1.7 Faktor yang mempengaruhi tingkat upah 24

2.2 Hubungan Kerja 26
2.2.1 Hubungan Kerja Buruh - Majikan 27
2.2.2 Sumber Hukum Perburuhan 37
2.2.3 Landasan Hukum Hubungan Kerja 42

2.3 Sistem Pengupahan Buruh Bongkar Muat 71

2.3.1 Pengertian Buruh Bongkar Muat 71
2.3.2 Perlindungan Hukum Buruh Bongkar Muat 74

2.3.3 Pengaturan Buruh Bongkar Muat 78

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Masalah 80
3.2 Sumber Data 81
3.3 Metode Pengumpulan Data 82
3.4 Pengolahan Data 82
3.5 Analisis Data 83

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum 84
4.1.1 Pengupahan di Bandar Lampung 84
4.1.2 Hubungan Kerja Buruh-Majikan di Pergudangan Semen Bandar Lampung 90

4.2 Sistem Pengupahan Buruh Bongkar Muat 100
4.2.1 Sistem Pengupahan berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 100
4.2.2 Sistem Pengupahan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan 103
4.2.3 Sistem Pengupahan berdasarkan SK Gubernur Lampung No. G/627/III.05/HK/2015 Tentang Penetapan Tarif Upah Pekerja Bongkar Muat Barang Sektor Sortasi, Pergudangan dan Pertokoan serta Pasar di Provinsi Lampung 2016 107

4.3 Perlindungan Hukum Buruh Bongkar Muat 109
4.3.1 Perlindungan Buruh berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 109
4.3.2 Perlindungan Buruh berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan 115
4.3.3 Perlindungan Buruh berdasarkan SK Gubernur Lampung No. G/627/III.05/HK/2015 Tentang Penetapan Tarif Upah Pekerja Bongkar Muat Barang Sektor Sortasi, Pergudangan dan Pertokoan serta Pasar di Provinsi Lampung 2016 118

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 121
5.2 Saran 124

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Ketenagakerjaan adalah suatu hal yang selalu menjadi sorotan di Indonesia. Hal tersebut dikarenakan jumlah penduduk Indonesia yang besar, salah satu terbesar di dunia. Akibat besarnya jumlah penduduk di Indonesia, maka diperlukan juga lapangan kerja yang memadai. Lapangan kerja yang memadai juga harus ditunjang dengan pendapatan pekerja yang layak. Percuma bila lapangan pekerjaan banyak tetapi pendapatan atau upah yang didapat pekerja tidak layak.

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian,kesepakatan dan perundang-undangan,termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.[1]

Upah kerja merupakan unsur penting yang berpengaruh terhadap kehidupan pekerja karena upah kerja merupakan sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya baik berupa sandang, pangan, papan maupun kebutuhan lainnya. Upah kerja merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja atas jasa yang diberikan dalam memproduksi atau barang atau jasa

[1] Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta. Sinar Grafika hlm. 143

diperusahaan. Pada dasarnya upah kerja haruslah sebanding dengan kontribusi dan produktivitas pekerja dalam perusahaan. Dalam pemberian upah oleh Pengusaha kepada buruh tergantung juga kepada perjanjian pengupahan antara kedua belah pihak. Dapat tergantung dari durasi kerja, jumlah barang produksi, borongan, dll.

Realitanya, di Indonesia masih banyak terjadi permasalahan-permasalahan mengenai upah yang tak kunjung reda di setiap tahunnya. Pengaturan mengenai upah di negara ini masih saja menjadi problema yang seakan tidak akan selesai. Pihak pihak yang terlibat didalam sistem pengupahan belum dapat menyelesaikan permasalahan klasik ini.

Hal yang paling idientik dengan upah adalah buruh. Istilah pekerja/buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksudkan dengan buruh adalah orang –orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan "halus" seperti pegawai administrasi yang biasa duduk di meja disebut dengan *white collar* (berkerah putih).[2] Sekarang, istilah buruh dan pekerja disamakan. Yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.[3]

Buruh selalu menjadi pihak yang merasa dirugikan mengenai upah. Upah yang diberikan kepada buruh selalu dibawah standart upah minimum dan tidak layak menurut buruh. Buruh menggunakan perkumpulannya, yang biasa disebut dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menyampaikan aspirasinya dalam hal

[2] Zaeni Asyhadie. 2008. *Hukum Kerja*. Jakarta. Rajawali Pers hlm. 20
[3] Pasal 1 Point 3 Undang-Undang No 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan

pengupahan atau lain sebagainya. Serikat buruh/serikat pekerja yang ada di dalam perusahaan ataupun luar perusahaan selalu melakukan perlawanan baik dengan cara mediasi hingga ke aksi. Banyak pemberitaan di media sosial baik elektronik maupun cetak mengenai perlawanan buruh yang tergabung kedalam berbagai macam serikat buruh/serikat pekerja. Artinya memang permasalahan upah antara buruh, pengusaha, dan pemerintah menjadi permasalahan yang alot di negri ini.

Kondisi tersebut juga dialami oleh buruh bongkar muat pergudangan semen di Bandar Lampung. Terjadi permasalahan mengenai upah yang terjadi antara buruh semen dan pengusaha pada pergudangan semen. Perhitungan upah pada gudang semen tersebut menggunakan sistem pengupahan borongan. Sedangkan dalam peraturannya, pengupahan yang dilakukan seharusnya dihitung berdasarkan banyaknya semen persaknya. Artinya disini terjadi perselisihan mengenai sistem pengupahan di pergudangan semen Kota Bandar Lampung.

Buruh merasa dirugikan dengan tidak sesuainya upah yang diterimanya berdasarkan aturan pengupahan bongkar muat semen. Mengenai pengupahan sebenernya juga menilik kepada persoalan perjanjian upah. Perjanjian yang dilakukan oleh pihak terlibat, yaitu buruh dan pengusaha harus dilakukan dengan posisi sejajar. Tapi, posisi buruh selalu tidak bisa sejajar dengan pengusaha. Hal tersebut membuat susah buruh dalam *bargaining positions* dengan pihak pengusaha. Solusi agar buruh bisa sejajar dengan pengusaha yaitu dengan adanya jaring pengaman. Jaring pengaman itu dibuat oleh pemerintah agar melindungi hak-hak dari buruh. Jaring pengaman tersebut adalah Upah Minimum (UMR/UMP).

Selain buruh, hal yang paling berkaitan dengan upah adalah Pengusaha. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, atau perusahaan bukan miliknya sendiri, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.[4]

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan kerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktifitas dan kestabilan perusahaan[5]

Di dalam Pasal 91 ayat (1) dan (2) sebenernya sudah dijelaskan bahwa Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas dasar 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. Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud 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.[6] Kemudian, hal tersebut juga diatur dalam Peraturan Pemerintah tentang Perlindungan Upah yang menyatakan bahwa

[4] Pasal 1 point 5 UU 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
[5] H. Zainal Asikin. 2010. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta. Rajawali Pers hlm.96
[6] Pasal 91 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

bila diadakan perjanjian antara buruh dan pengusaha mengenai suatu ketentuan yang merugikan buruh dan yang bertentangan dengan ketentuan-ketentuan dalam peraturan pemerintah ini dan atau peraturan perundang-undangan lainnya dan karenanya menjadi batal menurut hukum, maka buruh berhak menerima pembayaran kembali dari bagian upah yang ditahan sebagai perhitungan terhadap upahnya, dan dia tidak diwajibkan mengembalikan apa yang telah diberikan kepadanya untuk memenuhi perjanjian[7]

Penetapan upah minimum bagi pekerja adalah salah satu persoalan penting dalam ketenagakerjaan di Indonesia sampai sekarang, karena hal itu tidak dihitung dengan mekanisme atau sistem yang jelas. Dalam penetapan upah minimal pekerja di Indonesia salah satunya adalah didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (di samping produktivitas dan pertumbuhan ekonomi) para pekarja yang telah mengalami dua kali perubahan yaitu pertama penetapan upah minimum yang didasarkan pada Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) yang kedua didasarkan pada Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Perubahan – perubahan tersebut dikarenakan tidak sesuainya lagi penetapan upah berdasarkan kebutuhan fisik minimum, maka timbullah perubahan yang disebut dengan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Namun penetapan upah berdasarkan Kebutuhan Hidup Minimum mendapat koreksi yang cukup besar dari pekerja, karena akan berimplikasi pada lemahnya daya beli dan kesejahteraan masyarakat terutama para pekerja tingkat bawah. Tahun 2015, perhitungan upah kembali berubah. Di zaman Presiden Jokowi, muncul PP 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Perhitungan upah menurut PP tersebut adalah UMP tahun depan = UMP tahun berjalan +

[7] Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah

(UMP tahun berjalan x (inflasi + pertumbuhan ekonomi)). Hingga sampai saat ini, PP 78 Tahun 2015 ini masih menjadi polemik karena di tolak oleh para buruh.

Perjanjian Pengupahan antara buruh dan Pengusaha juga menjadi sorotan mengenai upah. Selain dari penghitungan berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL), Perjanjian Pengupahan antara buruh dan pengusaha sering menjadi probelmatika. Hal tersebut dikarenakan jaring pengaman upah, yaitu upah minimum, dikalahkan dengan kondisi ekonomi buruh yang terpaksa mengambil dan menerima perjanjian pengupahan yang upahnya di bawah standar upah minimum. *take it or leave it,* adalah kata-kata yang di lontarkan pengusaha kepada buruh.

Sistem pengupahan di Indonesia ada beberapa macam. Yang pertama yaitu Upah menurut waktu. Sistem upah dimana besarnya upah didasarkan pada lama bekerja seseorang. Satuan waktu dihitung per jam, per hari, per minggu atau per bulan. Misalnya pekerja bangunan dibayar per hari / minggu. Kemudian upah menurut satuan hasil. Menurut sistem ini, besarnya upah didasarkan pada jumlah barang yang dihasilkan oleh seseorang. Satuan hasil dihitung per potong barang, per satuan panjang, atau per satuan berat. Misal upah pemetik daun teh dihitung per kilo. Kemudian Upah borongan**.** Menurut sistem ini pembayaran upah berdasarkan atas kesepakatan bersama antara pemberi dan penerima pekerjaan. Misalnya upah untuk memperbaiki mobil yang rusak, membangun rumah dll. Kemudian Sistem bonus**.** Sistem bonus adalah pembayaran tambahan diluar upah atau gaji yang ditujukan untuk merangsang (memberi insentif) agar pekerja dapat menjalankan tugasnya lebih baik dan penuh tanggungjawab, dengan harapan keuntungan lebih tinggi. Makin tinggi keuntungan yang diperoleh makin besar

bonus yang diberikan pada pekerja. Kemudian Sistem mitra usaha. Dalam sistem ini pembayaran upah sebagian diberikan dalam bentuk saham perusahaan, tetapi saham tersebut tidak diberikan kepada perorangan melainkan pada organisasi pekerja di perusahaan tersebut. Dengan demikian hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja dapat ditingkatkan menjadi hubungan antara perusahaan dan mitra kerja. Di Indonesia pemerintah menetapkan upah minimum yang harus dibayarkan oleh perusahaan. Upah minimum tiap-tiap daerah berbeda-beda, karena memiliki keragaman sumberdaya, adat istiadat dan kebudayaan serta struktur ekonomi dan kinerjanya.

Di dalam SK Gubernur Lampung No. G/627/III.05/HK/2015 Tentang Penetapan Tarif Upah Pekerja Bongkar Muat Barang Sektor Sortasi, Pergudangan dan Pertokoan serta Pasar di Provinsi Lampung 2016, persaknya semen dihargai sebesar Rp. 1.023. Realitanya, buruh pada pergudangan semen tersebut hanya di bayar Rp. 750. Hal tersebut membuat buruh mengadukan pengupahan ini kepada Dinas Ketenagakerjaan di Bandar Lampung. Tapi, bukan itu permasalahannya. Permasalahannya yaitu sistem pengupahan yang digunakan oleh pergudangan semen tersebut menggunakan sistem borongan. Tetapi, dalam peraturannya ditetapkan besaran tarif upah pekerja bongkar muat semen dihitung persaknya. Lantas terjadi kesenjangan mengenai upah buruh, dan yang terpenting mengenai sistem pengupahan yang terdapat di pergudangan semen Kota Bandar Lampung. Oleh sebab itu, Penulis akan meneliti persoalan ini demi terciptanya kejelasan tentang Sistem Pengupahan Buruh Bongkar Muat pada Pergudangan Semen di Kota Bandarlampung.

1.2. Rumusan Masalah dan Ruang Lingkup Penelitian

1.2.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam skripsi ini adalah :

1. Bagaimanakah Sistem Pengupahan Buruh Bongkar Muat Pada Pergudangan Semen di Kota Bandar Lampung?
2. Bagaimana Perlindungan Buruh Bongkar Muat Pada Pergudangan Semen di Kota Bandar Lampung?

1.2.2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi pada kajian ilmu hukum Administrasi Negara, tentang bagaimanakah sistem pengupahan buruh bongkar muat pada pergudangan di Kota Bandar Lampung dan apakah yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan sistem pengupahan buruh bongkar muat pada pergudangan semen di Kota Bandar Lampung.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

a. Untuk mengetahui implementasi dari Sistem Pengupahan Buruh Bongkar Muat Pada Pergudangan Semen di Kota Bandar Lampung.
b. Untuk mengetahui faktor – faktor penghambat Sistem Pengupahan Buruh Bongkar Muat Pada Pergudangan Semen di Kota Bandar Lampung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang ilmu administrasi negara, dan mengembangkan konsep teori kemampuan analisis, khususnya mengenai sistem pengupahan buruh bongkar muat pada pergudangan di Kota Bandar Lampung dan faktor - faktor penghambat dalam pelaksanaan sistem pengupahan buruh bongkar muat pada pergudangan semen di Kota Bandar Lampung.

2. Kegunaan Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat:

a. Memberikan informasi dan memperluas pengetahuan bagi pihak pemerintah khususnya terhadap Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung;
b. Memberikan hubungan pemikiran terhadap ilmu hukum dibidang Hukum Administrasi Negara, khususnya mengenai Hukum Tenaga Kerja dengan membandingkan praktik di lapangan;
c. Memberikan tambahan literatur dan sumber bacaan, sehingga dapat menjunjung ilmu pengetahuan di bidang Hukum Administrasi Negara dalam lingkup Hukum Tenaga Kerja;
d. Sebagai tambahan informasi bagi mahasiswa atau pihak-pihak lain yang akan mengadakan penelitian lanjutan dibidang Tenaga Kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sistem Pengupahan Berdasarkan Hukum Positif

2.1.1 Pengertian Upah

Upah merupakan salah satu rangsangan penting bagi para karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini tidaklah berarti bahwa tingkat upahlah yang merupakan pendorong utama, tingkat upah hanya merupakan dorongan utama hingga pada tarif dimana upah itu belum mencukupi kebutuhan hidup para karyawan sepantasnya. Upah sebenarnya merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah.

“Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh karyawan meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.”

Dewan Penelitian Pengupahan Nasional memberikan definisi pengupahan sebagai berikut :

“Upah ialah suatu penerimaan kerja untuk berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan

menurut suatu persetujuan Undang-undang dan Peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja."[8]

Dari pengertian diatas mengenai upah ini dapat diartikan bahwa upah merupakan penghargaan dari tenaga karyawan atau karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi yang berwujud uang, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap menggu atau bulan.

Gaji sebenarnya juga upah, tetapi sudah pasti banyaknya dan waktunya. Artinya banyaknya upah yang diterima itu sudah pasti jumlahnya pada setiap waktu yang telah ditetapkan. Dalam hal waktu yang lazim digunakan di Indonesia adalah bulan. Gaji merupakan upah kerja yang dibayar dalam waktu yang ditetapkan. Sebenarnya bukan saja waktu yang ditetapkan, tetapi secara relatif banyaknya upah itu pun sudah pasti jumlahnya. Di Indonesia, gaji biasanya untuk pegawai negeri dan perusahaan-perusahaan besar. Jelasnya di sini bahwa perbedaan pokok antara gaji dan upah yaitu dalam jaminan ketepatan waktu dan kepastian banyaknya upah. Namun keduanya merupakan balas jasa yang diterima oleh para karyawan atau buruh.

2.1.2 Pengertian Sistem Pengupahan Buruh

Upah yang diberikan oleh para pengusaha secara teoritis dianggap sebagai harga dari tenaga yang dikorbankan pekerja untuk kepentingan produksi. Sehubungan

[8] Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan.* Jakarta: (Edisi Revisi), Rajawali Press. Hal 21

dengan hal itu maka upah yang diterima pekerja dapat dibedakan dua macam yaitu:

Upah Nominal, yaitu sejumlah upah yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja.

Upah Riil, adalah kemampuan upah nominal yang diterima oleh para pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa, yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang didapatkan dari pertukaran tersebut.

Upah Minimum Regional adalah suatu upah minimum yang digunakan oleh para pelaku pengusaha untuk memberikan upah dalam bentuk uang kepada pekerja/buruh, di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Pemerintah mengatur pengupahan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/Men/1989 tanggal 29 Mei 1989 tentang Upah Minimum.

Penetapan upah dilaksanakan setiap tahun melalui proses yang panjang. Mula-mula Dewan Pengupahan Daerah (DPD) yang terdiri dari akademisi, mengadakan rapat, membentuk kepanitiaan dan turun ke lapangan mencari tahu sejumlah kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai, karyawan dan buruh. Setelah survei di sejumlah kota dalam propinsi tersebut yang dianggap representatif, diperoleh angka Kebutuhan Hidup Layak (KHL) – dulu disebut Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Berdasarkan KHL, DPD mengusulkan upah minimum regional (UMR) kepada Gubernur untuk disahkan. Komponen kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penentuan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup pekerja (lajang). Saat ini UMR juga dikenal dengan istilah Upah Minimum Propinsi (UMP) karena ruang cakupnya biasanya hanya meliputi suatu propinsi. Selain itu

setelah berlaku penuh, dikenal juga istilah Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK).

Ada tiga sistem pembayaran upah, yaitu: [9]

1. Upah menurut waktu

Sistem upah dimana besarnya upah didasarkan pada lama bekerja seseorang. Satuan waktu dihitung per jam, per hari, per minggu atau per bulan. Misalnya pekerja bangunan dibayar per hari / minggu. Yang menentukan bahwa besar kecilnya upah yang akan dibayarkan kepada masing-masing tenaga kerja, tergantung pad banyak sedikitnya waktu kerja mereka.

Keuntungan sistem upah menurut waktu yaitu:

Para tenaga kerja tidak perlu terburu-buru di dalam menjalan kan pekerjaan, karena banyak-sedikitnya unit yang mampu mereka selesaikan tidak terpengaruh pada besar-kecilnya upah yang mereka terima. Dengan demikian kualitas barang yang diproduksi akan dapat terjaga.

Bagi para tenaga kerja yang kurang terampil, sistem upah ini dapat member ketengan dalam bekerja, karena walaupun mereka kurang bisa menyelesaikan unit yang banyak, mereka akan tetap memperoleh upah yang sama dengan yang diterima oleh tenaga kerja lain.

Kerugian sistem upah menurut waktu yaitu:

[9] Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan.* Jakarta: (Edisi Revisi), Rajawali Press. Hal 52

Para tenaga kerja yang terampil akan mengalami kekecewaan, karena kelebihan mereka tidak dapat dimanfaatkan untuk memperoleh upah yang lebih besar dibandingkan para tenaga kerja yang kurang terampil, sehingga tenaga kerja yang terampil kurang bersemangat dalam bekerja.

Adanya kecenderungan para pekerja untuk bekerja lamban, karena besar-kecilnya unit yang dihasilkan tidak berpengaruh pada besar-kecilnya upah yang mereka terima.

2. Upah menurut satuan hasil

Menurut sistem ini, besarnya upah didasarkan pada jumlah barang yang dihasilkan oleh seseorang. Satuan hasil dihitung per potong barang, per satuan panjang, atau per satuan berat. Misal upah pemetik daun teh dihitung per kilo.

Keuntungan sistem upah menurut unit hasil yaitu:

Para tenaga kerja yang terampil akan mempunyai semangat kerja yang tinggi, dan akan menunjukkan kelebihan keterampilannya, karena besar-kecilnya unit yang dihasilkan akan menetukan besar-kecilnya upah yang akan mereka terima. Akibatnya produktivitas perusahaan meningkat. Adanya kecenderungan pekerja untuk bekerja labih semangat, agar memperoleh upah yang lebih besar.

Kerugian sistem upah menurut unit hasil yaitu:

Para pekerja akan bekerja terburu-buru, sehingga kualitas barang kurang terjaga. Para pekerja yang kurang terampil akan selalu memperoleh upah yang rendah, akibatnya mereka kurang mempunyai semangat kerja.

3. Upah borongan

Menurut sistem ini pembayaran upah berdasarkan atas kesepakatan bersama antara pemberi dan penerima pekerjaan. Misalnya upah untuk memperbaiki mobil yang rusak, membangun rumah dll.

4. Sistem bonus

Sistem bonus adalah pembayaran tambahan diluar upah atau gaji yang ditujukan untuk merangsang (memberi insentif) agar pekerja dapat menjalankan tugasnya lebih baik dan penuh tanggungjawab, dengan harapan keuntungan lebih tinggi. Makin tinggi keuntungan yang diperoleh makin besar bonus yang diberikan pada pekerja. Yang menentukan besar-kecilnya upah yang akan dibayarkan kepada masing-masing tenaga kerja tergantung pada waktu lamanya bekerja, jumlah unit yang dihasilkan ditambah dengan insentif (tambahan upah) yang besar-kecilnya didasarkan pada prestasi dan keterampilan kerja pegawai. Sistem upah dengan insentif sering dianggap sebagai gabungan antara sistem upah menurut waktu dengan sistem upah menurut unit hasil. Sistem ini diharapkan akan memperoleh keuntungan dari kedua sistem tersebut. Namun sistem ini juga memilki kerugian, yaitu sistem ini memerlukan sistem administrasi yang rumit, sehingga memerlukan tambahan pegawai di bagian administrasi.

5. Sistem mitra usaha

Dalam sistem ini pembayaran upah sebagian diberikan dalam bentuk saham perusahaan, tetapi saham tersebut tidak diberikan kepada perorangan melainkan pada organisasi pekerja di perusahaan tersebut. Dengan demikian hubungan kerja

antara perusahaan dengan pekerja dapat ditingkatkan menjadi hubungan antara perusahaan dan mitra kerja.

Rata-rata tingkat upah. Penentuan tarif upah dalam suatu departemen atau pusat biaya dapat dilakukan dengan membuat estimasi jumlah pekerja dan tingkat upah, kemudian di hitung rata-rata upah.

Rasio historis. Rasio historis antara jumlah upah yang dibayar dengan jumlah jam kerja langsung dalam suatu departemen dapat berubah bila kondisi berubah.

Standar akuntansi. Penetapan tarif upah dapat sama dengan standar akuntansi biaya. Hal ini hanya dapat diterapkan jika perusahaan telah memakai sistem akuntansi biaya standar untuk upah, sehingga tidak perlu dibedakan antara standar dengan yang dianggarkan

2.1.3 Landasan Hukum Sistem Pengupahan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Bab 10 mengatur tentang Pengupahan. Menurut Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:

1. upah minimum;
2. upah kerja lembur;
3. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;

4. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
5. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
6. bentuk dan cara pembayaran upah;
7. denda dan potongan upah;
8. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
9. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
10. upah untuk pembayaran pesangon; dan
11. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pasal 89 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa upah minimum ditetapkan pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Dalam hal larangan, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana yang diatur dalam Pasal 89 UU Ketenagakerjaan. Dalam hal pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum yang telah ditentukan tersebut, dapat dilakukan penangguhan yang tata cara penangguhannya diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Kemudian, pengaturan pengupahan[10] 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. Jika kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam hal Struktur Skala Upah, Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Peninjauan upah secara berkala tersebut dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Ketentuan mengenai struktur dan skala upah diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.49/MEN/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.

Dalam hal Kewajiban Pembayaran Upah, upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Namun, pengusaha wajib membayar upah apabila:

1. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
2. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
3. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan

[10] Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: (Edisi Revisi), Rajawali Press. Hal 77

atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;

4. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
5. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
6. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
7. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
8. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
9. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Pengaturan pelaksanaan ketentuan di atas, ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Untuk Perhitungan Upah Pokok, komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Dalam hal Sanksi, Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda. Kemudian, pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah

pekerja/buruh. Pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah diatur oleh Pemerintah.

Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Mengenai Kadaluarsa, Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa, setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak. Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup yang layak, dan perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum, dan pengenaan denda diatur dengan Peraturan Pemerintah.

2.1.4 Pelaksanaan Sistem Pengupahan Buruh

Pelaksanaan sistem pengupahan buruh harus diperhatikan dengan baik. Dalam tahapan yang harus di perhatikan adalah tahapan Pre Arrival Meeting. Sebelum kedatangan truck, perlu diadakan suatu pertemuan antara petugas yang akan terlibat didalam pelaksanaan kegiatan bongkar/muat yang langsung dipimpin oleh penaggung jawab/kepala cabang. Berdasarkan dokumen kendaraan, maka dibuat rencana kerja untuk masing masing petugas yang akan bertugas di kendaraan maupun dilokasi penerimaan barang. Hal hal teknis yang harus dibahas dalam kegiatan operasional bongkar/muat antara lain meliputi :

1. Jumlah buruh maupun shift yang dibutuhkan.

2. Peralatan yang digunakan.
3. Persiapan gudang/lapangan selalu siap sewaktu waktu jika dibutuhkan.
4. Cargo yang akan di bongkar/muat.
5. Mempertimbangkan adanya hal hal lain yang mungkin akan menimbulkan kelambatan dalam operasi kegiatan bongkar/muat.

Kemudian selain itu, yang harus dipersiapkan adalah mengenai Persiapan Lapangan/Peralatan. Masalah utama yang segera bisa dilaksanakan adalah Persiapan lapangan yang akan digunakan untuk kegiatan operasional dan peralatan. Persiapan lapangan meliputi :

1. Persiapan di gudang, untuk mengatur space/ruang kosong yang akan digunakan untuk muatan yang akan dibongkar dan kargo yang akan dimuat agar bisa dilaksanakan operasi yang cepat, aman dan murah termasuk lalu lintas yang akan digunakan untuk alat angkut kargo tersebut.
2. Persiapan dilapangan yang merupakan persiapan yang sama dengan di gudang.
3. Persiapan Dek, merupakan persiapan lapanan yang akan digunakan untuk arus lalu lintas angkutan kargo agar terjamin kelancaran barang dari/ke gudang untuk menghindari adanya penumpukan barang yang terlalu banyak. Sedangkan persiapan peralatan merupakan pengecekan terhadap peralatan itu sendiri apakah cukup banyak dan baik pada waktu dioperasikan demi menghindari hambatan operasi yang mungkin akan timbul.

2.1.5 Cara Menetapkan Upah

Apa itu upah minimum? Gaji/Upah merupakan hal krusial dalam bekerja karena merupakan penghargaan dari hasil pencapaian kerja kita. Menurut Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang 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 dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.[11]

Namun, dalam menetapkan besarnya upah, pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat.[12] Apabila pengusaha memperjanjikan pembayaran upah yang lebih rendah dari upah minimum, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum.[13]

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.[14] Kebijakan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:

1. upah minimum
2. upah kerja lembur
3. upah tidak masuk kerja karena berhalangan

---

[11] Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: (Edisi Revisi), Rajawali Press. Hal 129
[12] Pasal 90 ayat 1 UU No. 13/ 2003 Tentang Ketenagakerjaan
[13] Pasal 91 ayat 2 UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan
[14] Pasal 88 ayat 1 No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan

4. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
5. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
6. bentuk dan cara pembayaran upah
7. denda dan potongan upah;
8. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
9. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
10. upah untuk pembayaran pesangon; dan
11. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Komponen upah sendiri terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.[15]

2.1.6 Perlindungan Upah

Pemerintah memberi perhatian yang penuh pada upah.[16] Berdasarkan ketentuaan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi manusia sebagaimana di maksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

[15] Pasal 94 UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan
[16] Asri Wijayanti, 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi,* Sinar Grafika; Jakarta. Hlm. 108

Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh[17] diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, terdiri atas:

a. Upah minimum;
b. Upah kerja lembur;
c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahatnya;
f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
g. Denda dan potongan upah
h. Hal-hal yang dapat di perhitungkan dengan upah;
i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
j. Upah untuk pembayaran pesangon;
k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

2.1.7 Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Faktor yang mempengaruhi tingkat upah, yaitu :

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah biasa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap dipengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang tinggi

[17] Pasal 88 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

dan jumlah tenaga kerja yang langka maka upah cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah maka upah cenderung turun.

b. Organisasi buruh

Ada tidaknya organisasi buruh serta lemah kuatnya organisasi pekerja akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Adanya serikat pekerja yang berarti posisi penawaran pegawai juga kuat akan menaikkan tingkat upah, demikian pula sebaliknya.

c. Kemampuan untuk membayar

Meskipun serikat pekerja menuntut upah yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari organisasi. Bagi organisasi, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi yang akan mengurangi keuntungan. Jika kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian organisasi jelas organisasi tidak akan mampu memenuhi fasilitas pegawai.

d. Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan bagi pegawai, semakin tinggi prestasi pegawai sudah seharusnya semakin tinggi pula upah yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas, hanya yang menjadi masalah nampak belum ada kesepakatan dalam melindungsi produktivitas.

e. Biaya hidup

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan juga adalah biaya hidup. Di kota-kota besar biaya hidup tinggi, upah juga cenderung tinggi. Bagaimanapun juga nampaknya biaya hidup merupakan batas penerimaan dari para pegawai.

f. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah minimum merupakan batas bahwa dari tingkat upah yang dibayarkan.

2.2 Hubungan Kerja

Pada dasarnya, hubungan kerja yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Perjanjian yang sedemikian itu disebut perjanjian kerja. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Definisi hubungan Kerja Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur

demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.[18]

Selanjutnya Tjepi F. Aloewir, mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.[19]

Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal mengenai:

1. Pembuatan Perjanjian Kerja (merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja)
2. Kewajiban Pekerja (yaitu melakukan pekerjaan, sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut)
3. Kewajiban Pengusaha (yaitu membayar upah kepada pekerja, sekaligus merupakan hak dari si pekerja atas upah)
4. Berakhirnya Hubungan Kerja
5. Cara Penyelesaian Perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan

2.2.1 Hubungan Kerja Buruh – Majikan

Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan Perjanjian Kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit, nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan. Dengan perkataan lain, perikatan yang lahir

[18] Hartono, Judiantoro, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Jakarta: Rajawali Pers, 1992), hal. 10
[19] Tjepi F. Aloewic, Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial, Cetakan ke-11, (Jakarta: BPHN, 1996), hal. 32.

karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri dari adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah.[20]

Sedangkan hubungan bisnis adalah hubungan yang didasarkan pada hubungan kemitraan atau hubungan keperdataan (bugerlijke maatschap, partnership agreement.). Perjanjian Kerja Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (P/B, karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.[21] Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan.[22]

Syarat sahnya perjanjian kerja, mengacu pada sayarat sahnya perjanjian (perdata) pada umumnya, yakni :

1. adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada dwang-paksaan, dwaling-penyesatan/kekhilafan atau bedrog-penipuan);
2. pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum(cakap usia dan tidak dibawah perwalian/pengampuan);
3. ada (obyek) pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. ada (causa) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 52 ayat (1) UUK).

[20] Pasal 1 angka 15 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
[21] Pasal 1 angka 14 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
[22] Pasal 51 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak-pihak tidak memenuhi 2 syarat awal sahnya (perjanjian kerja) sebagaimana tersebut yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak, maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi 2 syarat terakhir sahnya (perjanjian kerja) yakni obyek (pekerjaannya) tidak jelas dan causanya tidak memenuhi ketentuan, maka perjanjiannya batal demi hukum (null and void). Sebagai perbandingan, dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata, Burgerlijke Wetbook), pengertian perjanjian kerja (arbeidsovereenkomst) terdapat dalam Pasal 1601 a yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu-buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain-majikan, selama waktu tertentu dengan menerima upah. Pengertian tersebut terkesan hanya sepihak saja, yaitu hanya buruh yang mengikatkan diri untuk bekerja pada majikan (pengusaha).

Oleh karenanya, Para Pakar ketenagakerjaan berpendapat bahwa perjanjian kerja seharusnya adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain (majikan) selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah dan pihak lain (majikan) selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah dan pihak lain (majikan) mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu (buruh) dengan membayar upah. Sementara pendapat lain memberikan pengertian, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah (dietsverhouding) yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa dalam perjanjian kerja, setidak-tidaknya mengandung 4 unsur, yakni ada unsur pekerjaan, ada upah, dan ada (dibawah) perintah serta ada waktu tertentu.

Jenis-jenis pekerjaan dapat dibedakan dalam 2 bentuk, yakni :

1. Pekerjaan yang dilakukan secara berulang atau pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus dalam jangka waktu yang tidak tertentu,
2. Pekerjaan yang menurut sifat dan jenis serta tuntutan kegiatannya perlu dilakukan dalam jangka waktu tertentu yang relative pendek. Pekerjaan seperti (jenis yang terakhir itu dapat dikelola sendiri atau diborongkan kepada orang lain, kelompok atau unit usaha lain.

Berdasarkan hal tersebut di atas, terdapat 2 macam hubungan kerja yakni :

1. Hubungan Kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), PKWT ini dapat didasarkan atas jangka waktu tertentu atau selesainya suatu (paket) pekerjaan tertentu.
2. Hubungan Kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Pengertian Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara.[23]

[23] Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, selanjutnya disebut Kepmen 100/2004.

Pengertian tersebut sependapat dengan pendapat Prof. Payaman Simanjuntak bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama 2 tahun,dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya. Lebih lanjut dikatakan, bahwa PKWT dibuat untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, maka hanya dapat diperpanjang satu kali denan jankga waktu (perpanjangan) maksimum 1 (satu) tahun. Jika PKWT dibuat untuk 1 1/2 tahun, maka dapat diperpanjang 1/2 tahun. Demikian juga apabila PKWT untuk 2 tahun, hanya dapat diperpanjang 1 tahun sehingga seluruhnya maksimum 3 tahun.

PKWT adalah perjanjian bersayarat, yakni dipersyaratkan bahwa harus dibuat tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman bahwa apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia, maka dinyatakan (dianggap) sebagai PKWTT.[24]

PKWT tidak dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan (probation), dan apabila dalam perjanjiannya terdapat/diadakan (klausul) masa percobaan dalam PKWT tersebut, maka klausul tersebut dianggap sebagai tidak pernah ada (batal demi hukum). Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja (pada PKWT) karena alasan masa percobaan, maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Dan oleh karena pengusaha dapat dikenakan sanksi untuk membayar ganti

[24] Pasal 57 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

kerugian kepada pekerja/buruh sebesar upah pekerja/buruh sampai batass waktu berakhirnya jangka waktu perjajian kerja.

PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tetapi PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu[25] yakni : pekerjaan (paket) yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara. pekerjaan yang (waktu) penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun khususnya untuk PKWT berdasarkan selesainya (paket) pekerjaan tertentu. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan (yang masih dalam masa percobaan atau penjajakan).

PKWT yang didasarkan pada paket pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara serta pekerjaan yang (waktu) penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama, adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu tersebut, dibuat hanya untuk paling lama 3 tahun, dan dalam perjanjiannya harus dicantumkan batasan (paket) pekerjaan dimaksud sampai sejauhmana dinyatakan selesai. Apabila pekerjaan tertentu yang diperjanjikan tersebut, dapat diselesaikan lebih awal dari yang diperjanjikan, maka PKWT berakhir atau putus demi hukum. Dengan kata lain, perjanjian berakhir dengan sendirinya pada saat selesainya pekerjaan.

[25] Pasal 59 ayat (2) dan (3) UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, adalah pekerjaan yang dalam pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca tertentu yang hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu. Demikian juga untuk pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dikategorikan sebagai pekerjaan musiman. Namun hanya dapat dilakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.[26]

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT yang bersifat musiman, pelaksanaannya dilakukan dengan membuat Daftar Nama-nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan.[27] PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru kegiatan baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam (masa) percobaan atau penjajakan dijelaskan lebih lanjut dalam Kepmen 100/2004 bahwa PKWT tersebut hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali perpanjangan dalam masa satu tahun.

PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam (masa) percobaan atau penjajakan tersebut hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

Disamping beberapa jenis PKWT tersebut diatas, dalam praktek sehari-hari, dikenal juga perjanjian kerja harian lepas. Pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta (pembayaran) upah

[26] Pasal 5 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
[27] Pasal 6 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

yang didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan melalui perjanjian kerja harian lepas tersebut. Pelaksanaan perjanjian kerja harian lepas dilakukan apabila pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (duapuluh satu) hari (kerja) dalam satu bulan. Namun apabila pekerja/buruh bekerja terus menerus melebihi 21 hari kerja selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, maka status perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Perjanjian kerja harian lepas adalah merupakan pengecualian (lex specialis) dari ketentuan (khususnya mengenai) jangka waktu sebagaimana tersebut diatas. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaaan-pekerjaan tertentu secara harian lepas, wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis. Perjanjian kerja dimaksud, dapat dibuat secara kolektif dengan membuat daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan, dengan materi perjanjian, berisi sekurang-kurangnya : nama/alamat perusahaanatau pemberi kerja; nama/alamat pekerja/buruh jenis pekerjaan yang dilakukan; besarnya upah dan /atau imbalan lainnya. [28]

Daftar pekerja/buruh tersebut disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/Kota setempat, selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh. Perpanjangan dan Pembaharuan PKWT Sebagaimana dikemukakan pada bagian awal, bahwa PKWT dapat didasarkan atas jangka waktu tertentu, dan dapat didasarkan atas paket pekerjaan tertentu. PKWT yang didasarkan atas paket pekerjaan terentu, dibuat hanya maksimum 3 tahun.

[28] Prints, darwin. 2000. *Hukum Perburuhan Indonesia.* Bandung: P.T. Citra Aditya Bakti. Hal 45

PKWT yang didasarkan atas suatu (paket) pekerjaan tertentu tersebut tidak dapat diperpanjang atau diperbaharui.[29] Sebaliknya, PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk (pertama kali) paling lama 2 tahun kemudian boleh diperpanjang (hanya) 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun (Pasal 59 ayat (4) UUK). Berkaitan dengan pembaharuan PKWT, apabila PKWT diperbaharui, maka pembaharuan tersebut hanya dapat dilakukan setelah melalui "masa jeda" dengan tenggang waktu (sekurang-kurangnya) 30 hari sejak berakhirnya PKWT yang lama (pertama), dan perbaruan ini hanya boleh dilakukan 1 kali untuk itu jangka waktu paling lama 2 tahun.

Dalam kaitan dengan PKWT dibuat atas dasar selesainya (paket) pekerjaan tertentu, yang karena ada alasan kondisi tertentu, sehingga pekerjaan (ternyata) belum dapat diselesaikan, maka dapat dilakukan pembaharuan PKWT. Pembaharuan PKWT bisa dilakukan setelah melebihi masa tenggang (masa jeda) 30 hari setelah berakhirnya perjanjian. Pembaharuan dan tenggang waktu (jeda) mana, dapat diatur dan diperjanjikan lain (Pasal 5 KEP-100). Selanjutnya PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, tidak dapat dilakukan pembaruan. Demikian juga PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam (masa) percobaan atau penjajakan juga tidak dapat dilakukan pembaruan. Apabila beberapa syarat PKWT seperti (antara lain) perpanjangan, pembaruan jenis dan spesifikasi, tidak diindahkan, maka demi

[29] Pasal 59 ayat (1) huruf b UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

hukum hubungan kerja akan berubah menjadi hubungan kerja menurut PKWTT.

Jika terjadi perubahan hubungan kerja menjadi PKWTT maka berarti pekerja/buruh berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja uang penggantian hak. Persoalannya sejak kapan perhitungan masa kerjanya? Apabila yang dilanggar adalah jenis dan sifat pekerjaannya, maka masa kerjanya dihitung sejak terjadinya hubungan kerja. Apabila yang dilanggar adalah ketentuan mengenai jangka waktu perpanjangan atau pembaruan, maka masa kerja dihitung sejak adanya pelanggaran mengenai jangka waktu tersebut. [30]

Sanksi Wanprestasi dalam PKWT berakhir pada saat berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam klausul perjanjian kerja tersebut. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum waktunya berakhir atau sebelum paket pekerjaan tertentu yang ditentukan dalam perjanjian kerja selesai, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena pekerja/buruh meninggal, dan bukan karena berakhirnya perjanjian kerja (PKWT) berdasarkan putusan pengadilan/lembaga PPHI, atau bukan karena adanya keadaan-keadaan (tertentu), maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.[31]

---

[30] Samsa, Groger. 2006. *Tinjauan Hukum Perburuhan di Indonesia*, dalam *"Makin Terang bagi Kami Belajar Hukum Perburuhan".* Jakarta: TURC (Trade Union Right Center). Hal 67

[31] Pasal 162 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

PKWT untuk Sektor Usaha/Pekerjaan Tertentu Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat menetapkan (dengan Kepmenakertrans) tersendiri ketentuan PKWT-Khusus untuk sektor usaha dan / atau pekerjaan tertentu, seperti pada sektor Minyak dan Gas Bumi yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Waktu Tertentu pada Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pada PKWTT ini dapat disyaratkan adanya masa pecobaan (maksimal 3 bulan). Pekerja/buruh yang dipekerjakan dalam masa percobaan upahnya harus minimal sesuai denganupah minimum yang belaku.

2.2.2 Sumber Hukum Perburuhan

Sumber Hukum dibedakan kedalam Sumber Hukum Materil dan Sumber Hukum Formil. Yang dimaksud dengan sumber hukum materil atau lazim juga disebut dengan sumber isi hukum ialah kesadaran hukum masyarakat, yakni kesadaran hukum dalam masyarakat mengenai sesuatu yang seyogyanya atau seharusnya. Prof. Sudikno Mertokusumo[32] menyatakan bahwa sumber hukum materiil merupakan faktor yang membantu pembentukan hukum. Sedangkan yang dimaksud dengan sumber hukum formil adalah tempat dimana kita dapat

[32] Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum.* Yogyakarta: Liberty, 1988, hlm. 63

menemukan hukum. Sumber hukum formil merupakan tempat atau sumber dari mana suatu peraturan memperoleh kekuatan hukum.[33]

Sumber Hukum Perburuhan danlam arti formil adalah sebagai berikut:[34]

1. Perundang-undangan;
2. Kebiasaan;
3. Keputusan;
4. Traktat;
5. Perjanjian;

1. Perundang-undangan

Undang-undang merupakan peraturan yang dibuat oleh Pemerintah dengan persetujuan DPR (pasal 5 ayat (1) jo pasal 20 ayat (1) UUD 1945). Peraturan-peraturan yang dimaksud dalam kaitannya dengan hukum perburuhan pada waktu itu adalah sebagai berikut:[35]

a. KUHPerdata
   - Bagian Kesatu tentang ketentuan umum, pasal 1601a sampai dengan pasal 1601c.
   - Bagian Kedya tentang persetujuan buruh umum, pasal 1601d sampai pasal 1601x.
   - Bagian Ketiga tentang kewajiban majikan, pasal 1602 sampai dengan pasal 1602z.

[33] *Ibid.*
[34] Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia.* Jakarta: Rajawali Pers, 1999, hlm.12
[35] H. Zainal Asikin. 1997 cet.3. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan.* Jakarta. Rajawali Pers hlm.26

- Bagian Keempat tentang kewajiban buruh, pasal 1603 sampai dengan pasal 1603z.
- Bagian Kelima tentang macam-macam cara berakhirnya perhubungan kerja yang diterbitkan dari persetujuan, pasal 1603e sampai pasal 1603z.
- Bagian Keenam tentang pemborongan pekerjaan, pasal 1604 sampai pasal 1617.

b. Algemeen Maatregal van Bestuur, ditetapkan oleh Pemerintah Belanda sebagai pelaksana dari wet, misalnya Algemeen maatregal van Bestuur 17-1-1938 (Stb. 1938 Nomor 98) tentang peraturan perburuhan di perusahaan perkebunan

2. Kebiasaan

Kebiasaan merupakan perbuatan manusia yang dilakukan berulang-ulang dalam hal yang sama, bila suatu kebiasaan tertentu telah diterima oleh masyarakat dan kebiasaan itu selalu berulang-ulang dilakukan sedemikian rupa, sehingga tindakan yang selalu berlawanan dengan kebiasaan itu dirasa sebagai pelanggaran perasaan hukum maka dengan demikian timbullah suatu kebiasaan yang dipandang sebagai hukum.

Dalam bidang Hukum Perburuhan kebiasaan ini sangat berkembang, hal ini disebabkan karena:

a. Pembentukan Undang-undang dan Peraturan lain di bawah Undang-undang tidak dapat dilakukan secepat perkembangan masalah-masalah perburuhan yang harus diatur.

b. Peraturan-peraturan dari zaman Hindia Belanda dahulu sudah tidak lagi sesuai dengan rasa keadilan masyarakat.

3. Keputusan

Dalam membicarakan sumber hukum perburuhan, peranan dari putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) baik ditingkat pusat maupun ditingkat daerah sangat penting. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dalam menyelesaikan berbagai macam Perselisihan Perburuhan maupun putusan yang telah diambilnya dapat dijadikan pedoman dalam penyelesaian masalah perburuhan berikutnya.

4. Traktat

Hingga saat ini Indonesia belum pernah mengadakanperjanjian dengan negara lain yang berkaitan dengan bidang perburuhan. Meskipun demikian, didalam hukum Internasionalada suatu pranata yang semacam traktat, yaitu *convention*. Pada hakikatnya convention merupakan rencana perjanjian internasional dibidang perburuhan yang ditetapkan oleh Konfrensi International ILO (International Labour Organization). Meskipun Indonesia sebagai anggota ILO, tidak secara otomatis convention tersebut mengikat Indonesia. Supaya mengikat, convention tersebut harus diratifikasi oleh Indonesia. Pada saat ini ada tiga convention yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia, yaitu:

a. Convention nomor 98 tentang berlakunya dasar-dasar hak untuk berorganisasi dan untuk berunding, yakni dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956;

b. Convention nomor 100 tentang pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya, yakni Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957;
c. Convention nomor 120 tentang Hygiene dalam perniagaan dan kantor-kantor, yakni Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1969.

5. Perjanjian

Perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana pihak yang satu berjanji kepada pihak lainnya untuk melaksanakan sesuatu hal, akibatnya pihak-pihak yang bersangkutan terikat oleh isi perjanjian yang mereka adakan itu. Dalam kaitannya dengan masalah perburuhan ini terdapat adanya perjanjian yang dibuat oleh para pihak atau subyek dari Hukum Perburuhan tersebut yakni perjanjian perburuhan dan perjanjian kerja. Perjanjian Perburuhan adalah perjanjian yang diadakan oleh satu atau beberapa serikat buruh yang telah terdaftar pada dapartemen Perburuhan (Dapartemen Tenaga Kerja) dengan seorang atau beberapa majikan atau perkumpulan majikan yang berbeda hukum yang pada umumya atau semata-mata memuat syarat-syarat perburuhan yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.

Sedangkan Perjanjian Kerja merupakan perjanjian yang dibuat antara buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyetakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.[36]

[36] Prints, darwin. 2000. *Hukum Perburuhan Indonesia.* Bandung: P.T. Citra Aditya Bakti. Hal 73

2.2.3 Landasan Hukum Hubungan Kerja

1. **Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda adalah Arbeidsoverenkoms, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerdata memberikan pengertian sebagai berikut :

"Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah".

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni :

"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 diatas, Iman Soepomo (53 : 1983) berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdata, bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah" adanya di bawah perintah pihak lain" sehingga tampak

hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi).[37]

Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum, karena menunjuk hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis, demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur dalam UU No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.[38]

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja, yakni :

a. Adanya Unsur Work atau Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdata Pasal 1603 a yang berbunyi :

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikania dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya’.

---

[37] Samsa, Groger. 2006. *Tinjauan Hukum Perburuhan di Indonesia,* dalam *“Makin Terang bagi Kami Belajar Hukum Perburuhan”.* Jakarta: TURC (Trade Union Right Center). Hal 110

[38] Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan.* Jakarta: (Edisi Revisi), Rajawali Press. Hal 132

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan ketrampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

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 sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya.

c. Adanya Unsur Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama orang bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata dan juga pada Pasal 1 angka 14 Jo Pasal 52 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, definisi perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dalam Pasal 52 ayat 1 menyebutkan bahwa :[39]

1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

[39] Manulang, Sendjun H. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan di Indonesia.* Jakarta: Rineka Cipta. Hal 192

a. kesepakatan kedua belah pihak;
b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.

3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya, bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian harus haruslah cakap membuat perjanjian (tidak terganggu kejiwaan/waras) ataupun cukup umur minimal 18 Tahun (Pasal 1 angka 26 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUHPerdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian. Objek perjanjian haruslah yang halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

Keempat syarat[40] tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian 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.

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/ atau tertulis (Pasal 51 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Dalam Pasal 54 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya membuat keterangan :

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 dibuat; dan
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

[40] Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: (Edisi Revisi), Rajawali Press. Hal 211

Berdasarkan Pasal 56 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terdapat 2 (dua) jenis perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

1. **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

   Menurut Pasal 56 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaanperjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Dalam Pasal 56 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaanmengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu.

   Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis (Pasal 57 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak dinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja.

   Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja, kesungguhan dan keahlian seorang pekerja. Lama masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. Ketentuan yang tidak membolehkan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu karena perjanjian kerja berlansung relatif singkat. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.[41]

[41] Samsa, Groger. 2006. *Tinjauan Hukum Perburuhan di Indonesia,* dalam *"Makin Terang bagi Kami Belajar Hukum Perburuhan".* Jakarta: TURC (Trade Union Right Center). Hal 164

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("Kepmenakertrans 100/2004"), pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("PKWT") adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara selanjutnya disebut Kepmen 100/2004.

Pengertian tersebut sependapat dengan pendapat Prof. Payaman Simanjuntak bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama 2 tahun,dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya.

Lebih lanjut dikatakan, bahwa PKWT dibuat untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, maka hanya dapat diperpanjang satu kali denan jankga waktu (perpanjangan) maksimum 1 (satu) tahun. Jika PKWT dibuat untuk 1 1/2 tahun, maka dapat diperpanjang 1/2 tahun.

Demikian juga apabila PKWT untuk 2 tahun, hanya dapat diperpanjang 1 tahun sehingga seluruhnya maksimum 3 tahun . PKWT adalah perjanjian bersayarat, yakni (antara lain) dipersyaratkan bahwa harus dibuat tertulis

dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman bahwa apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia, maka dinyatakan (dianggap) sebagai PKWTT (pasal 57 ayat (2) UUK).

Dalam Pasal 59 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (kontrak) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yakni :

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

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.[42]

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("Kepmenakertrans 100/2004"), pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak

[42] Manulang, Sendjun H. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal 65

Tertentu ("PKWTT") adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku di antara mereka (antara pengusaha dengan pekerja) adalah klausul-klausul sebagaimana yang di atur dalam UU Ketenagakerjaan.[43]

PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

Menurut Pasal 15 Kepmenakertrans 100/2004, PKWT dapat berubah menjadi PKWTT, apabila:

a. PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
b. Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam jenis pekerjaan yang dipersyaratkan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
c. Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan jangka waktu perpanjangan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan;

[43] Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: (Edisi Revisi), Rajawali Press. Hal 92

d. Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut;
e. Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam angka (1), angka (2), angka (3) dan angka (4), maka hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang- undangan bagi PKWTT.

1. Kewajiban Buruh/Pekerja

Dalam KUHPerdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b dan 1603c yang pada intinya adalah sebagai berikut:

Buruh/Pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.

Buruh/Pekerja wajib menaati peraturan dan petunjuk majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi lebih jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.

Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaanbaik karena kesengajaan atau

kelalaian, maka sesuatu dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda".

2. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik dengan adanya campur tangan Pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar pengusaha yang dikenal dengan upah minimum, maupun pengaturan upah dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981Tentang Perlindungan Upah.

Kewajiban memberikan istrahat/cuti; pihak majikan/ pengusaha diwajibkan untuk memberikan istrahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Cuti tahunan lamanya 12(dua belas) hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 (dua) bulan setelah bekerja terus-menerus selama 6 (enam) bulan pada suatu perusahaan(Pasal 79 ayat 2 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Kewajiban mengurus perawatan dan pengibatan; majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal dirumah majikan (Pasal 1602xKUHPerdata). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini

tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal dirumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, dan kematian telah dijamin melalui perlindingan Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek dan sekarang

telah dirubah menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Kewajiban memberikan surat keterangan; kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602a KUHPerdata yang menentukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan itu juga diberikan meskipu inisiatif PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) datangnya dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga dia diperlakukan sesuai dengan pengalaman pekerjaannya.

2. Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuatketentuan tentang syarat kerja serta tata tertib perusahaan. Peraturan Perusahaan dibuat untuk menjadi pegangan bagi Perusahaan maupun karyawan yang berisikan tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak dengan tujuan memelihara hubungan kerja yang baik dan harmonis antara pengusaha dan karyawan, dalam usaha bersama meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kelansungan usaha perusahaan.

Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulisoleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 20 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan. Ketentuan mengenai peraturan perusahaan diatur lebih lanjut pada Pasal 108 sampai dengan Pasal 115 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU No.13/2003") dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama ("Permenaker 16/2011").

Tujuan dan manfaat pembuatan peraturan perusahaan adalah :

Dengan peraturan perusahaan yang masa berlakunya dua tahun dan setiap dua tahun harus diajukan perstujuannya kepada departemen tenaga kerja;

Dengan adanya peraturan perusahaan minimal akan diperoleh kepastian adanya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha;

Peraturan perusahaan akan mendorong terbentuknya kesepakatan kerja bersama sesuai dengan maksud permen no. 2 tahun 1978 diatas;

Setelah peraturan disyahkan oleh departemen tenaga kerja maka perusahaan wajib memberitahukan isi peraturan perusahaan; dan

Pada perusahaan yang telah mempunyai kesepakatan kerja bersama tidak dapat menggantinya dengan peratuean perusahaan.

Pengusaha yang mempekerjakan paling sedikit 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh wajib membuat peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan mulai berlaku setelah mendapat pengesahan dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau Pejabat

yang ditunjuk dan peraturan perusahaan berlaku untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun serta wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.

Namun, kewajiban pembuatan Peraturan Perusahaan tidak berlaku apabila perusahaan telah memiliki perjanjian kerja bersama. Adapun ketentuan di dalam Peraturan Perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan terlebih Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan Perusahaan harus disahkan oleh pejabat yang berwenang. Yang dimaksud sebagai pejabat yang berwenang adalah sebagai berikut ("Pejabat").[44]

Setiap perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan jasa dan/atau barang baik nasional maupun multinasional dalam menjalankan manajemen dan operasionalnya sehari-hari yang berkaitan dengan ketenagakerjaan pastinya membutuhkan suatu peraturan perusahaan yang berlaku dan dipatuhi oleh seluruh karyawan agar dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian peraturan perusahaan berdasarkan Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan") adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Peraturan perusahaan disusun oleh pengusaha dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan. Penyusunan peraturan perusahaan dilakukan dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

---

[44] Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: (Edisi Revisi), Rajawali Press. Hal 135

Peraturan perusahaan bertujuan untuk menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja, serta antara kewenangan dan kewajiban pengusaha, memberikan pedoman bagi pengusaha dan pekerja untuk melaksanakan tugas kewajibannya masing-masing, menciptakan hubungan kerja harmonis, aman dan dinamis antara pekerja dan pengusaha, dalam usaha bersama memajukan dan menjamin kelangsungan perusahaan, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Menurut Pasal 111 UU Ketenegakerjaan, Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:[45]

1. hak dan kewajiban pengusaha;
2. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
3. syarat kerja;
4. tata tertib perusahaan; dan
5. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Peraturan perusahaan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima harus sudah mendapat pengesahan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Apabila peraturan perusahaan telah memenuhi ketentuan dalam Pasal 111 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan, tetapi dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja belum mendapatkan pengesahan dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan. Namun, apabila peraturan perusahaan belum memenuhi persyaratan dalam Pasal 111 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan,

[45] Manulang, Sendjun H. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan di Indonesia.* Jakarta: Rineka Cipta. Hal 76

maka Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan peraturan perusahaan. Dan dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh pengusaha, pengusaha wajib menyampaikan kembali peraturan perusahaan yang telah diperbaiki tersebut kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 113 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perubahan peraturan perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh. Hasil perubahan peraturan perusahaan harus mendapat pengesahan dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi peraturan perusahaan, serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.

Pasal 188 UU Ketenagakerjaan mengatur ketentuan sanksi pidana pelanggaran berupa denda paling sedikit Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) atas pelanggaran Pasal 111 ayat (3) UU Ketenagakerjaan mengenai jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan dan Pasal 114 UU Ketenagakerjaan tentang kewajiban pengusaha untuk memberitahukan dan menjelaskan isi peraturan perusahaan serta memberikan naskah peraturan perusahaan kepada pekerja/buruh.

Tugas penyusunan Peraturan Perusahaan merupakan tanggung jawab dari Perusahaan. Sebelum disahkan oleh Menteri, penyusunan itu dilakukan oleh Perusahaan dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari Karyawan terhadap draf Peraturan Perusahaan. Karena masukan dari Karyawan itu bersifat

“saran” dan “pertimbangan”, maka pembuatan Peraturan Perusahaan tidak dapat diperselisihkan – bila terjadi perbedaan pendapat antara Karyawan dan Perusahaan. Karena sifatnya saran dan pertimbangan, maka Karyawan dapat juga untuk tidak memberikan saran dan pertimbangan tersebut meskipun telah diminta oleh Perusahaan.

Pemilihan wakil Karyawan dalam rangka memberikan saran dan pertimbangannya harus dilakukan dengan tujuan untuk mewakili kepentingan para Karyawan. Pemilihan itu dilakukan secara demokratis, yaitu dipilih oleh Karyawan sendiri terhadap Karyawan yang mewakili setiap unit kerja di dalam Perusahaan. Apabila di dalam Perusahaan telah terbentuk Serikat Pekerja, maka saran dan pertimbangan tersebut diberikan oleh pengurus Serikat Pekerja.[46]

Untuk memperoleh saran dan pertimbangan dari wakil Karyawan, pertama-tama Perusahaan harus menyampaikan naskah rancangan Peraturan Perusahaan itu kepada wakil Karyawan – atau Serikat Pekerja. Saran dan pertimbangan tersebut harus sudah diterima kembali oleh Perusahaan dalam waktu 14 hari kerja sejak tanggal diterimanya naskah rancangan Peraturan Perusahaan oleh wakil Karyawan. Jika dalam waktu 14 hari kerja itu wakil Karyawan tidak memberikan saran dan pertimbangannya, maka Perusahaan sudah dapat mengajukan pengesahan Peraturan Perusahaan itu tanpa saran dan pertimbangan dari Karyawan – dengan disertai bukti bahwa Perusahaan telah meminta saran dan pertimbangan dari wakil Karyawan namun Karyawan tidak memberikannya.

[46] Manulang, Sendjun H. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan di Indonesia.* Jakarta: Rineka Cipta. Hal 211

3. Peraturan Kerja Bersama

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda adalah Arbeidsoverenkoms, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerdata memberikan pengertian sebagai berikut :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Perjanjian Kerja adalah Suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja secara perorangan dengan pengusaha yang pada intinya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.Untuk mengetahui hak dan kewajiban secara pasti dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan ketenangan kerja maka perlu adanya suatu pedoman/aturan dalam pelaksanaan hubungan kerja.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah suatu kesepakatan secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia yang dibuat secara bersama – sama antara pengusaha atau beberapa pengusaha dengan organisasi serikat pekerja/gabungan organisasi serikat pekerja yang sudah terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

Organisasi serikat pekerja ini minimal mempunyai anggota 50 % lebih dari seluruh Karyawan yang ada di perusahaan. Persyaratan ini harus dipenuhi karena kalau kurang maka dapat berkoalisi dengan organisasi serikat pekerja sampai mencapai 50 % lebih atau dapat juga meminta dukungan dari karyawan lainnya.[47]

Dalam hal suatu perusahaan terdapat lebih dari 1 serikat pekerja/buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh adalah serikat pekerja/buruh yang memiliki anggota lebih dari 50 % dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.

Adapun dasar dibuatnya perjanjian Kerja Bersama ini merujuk pada Undang – undang No. 18 Tahun 1956 yang diratifikasi dari Konvensi No. 98 Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) mengenai berlakunya dasar - dasar dari hak untuk berorganisasi dan berunding bersama, Kemudian oleh pemerintah dikeluarkan :[48]

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang diatur mulai dari pasal 115 sampai dengan 135;

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep/48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;

Kep.48/MEN/IV/2004, tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

---

[47] Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: (Edisi Revisi), Rajawali Press. Hal 88

[48] Khakim, Abdul. 2007. *Pengantar Hukum Perburuhan Indonesia (Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)* Bandung: PT Citra Aditnya Bakti. Hal 221

Fungsi Perjanjian Kerja Bersama adalah sarana untuk memuat dan menuangkan kesepakatan baru yang didasari atas kesepakatan antara serikat pekerja/buruh dengan pengusaha yang disebut Lex Special artinya sebuah prodak yang tidak diatur dalam Undang – undang maka dia akan menjadi normatif bila mana sudah disepakati dan dituangkan dalam PKB serta telah diketahui oleh Dinas yang terkait dan mengikat kedua belah pihak untuk dilaksanakan.

Tujuan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama :

1. Mempertegas dan memperjelas hak – hak dan kewajiban pekeja dan pengusaha;
2. Memperteguh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dalam perusahaan;
3. Menetapkan secara bersama syarat – syarat kerja keadaan industrial yang harmonis; dan
4. Menentukan hubungan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam peraturan perundang –undangan.

Manfaat Perjanjian Kerja Bersama :

1. Baik pekerja maupun pengusaha akan lebih memahami tentang hak dan kewajiban masing – masing;
2. Mengurangi timbulnya perselisihan hubungan industrial atau hubungan ketenagakerjaan sehingga dapat menjamin kelancaran proses produksi dan peningkatan usaha;
3. Membantu ketenangan kerja pekerja serta mendorong semangat dan kegaitan bekerja yang lebih tekun dan rajin; dan

4. Pengusaha dapat menganggarkan biaya tenaga kerja (labour cost) yang perlu dicadangkan atau disesuaikan dengan masa berlakunya PKB.

Perundingan Kerja Bersama dimulai dengan menyepakati Tata Tertib Perundingan yang sekurang - kurangnya memuat :

1. Tujuan pembuatan tata tertib;
2. Susunan tim perundingan;
3. Lamanya masa perundingan;
4. Materi perundingan;
5. Tempat perundingan;
6. Tata cara perundingan;
7. Cara penyelesaian apabila terjadi kebuntuan perundingan;
8. Sahnya perundingan; dan
9. Biaya perundingan.
10. Biaya perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama menjadi beban pengusaha, kecuali disepakati lain oleh kedua belah pihak.

Tata Tertib Perundingan sangat penting ditetapkan karena hal ini menyangkut :

1. Masalah hak dan kewajiban tim perundingan masing – masing pihak (khususnya mengenai dispensasi bagi tim perunding dari pihak serikat pekerja);
2. Masalah legalitas tim perunding dari masing – masing pihak (khususnya menyangkut keabsahan status selaku tim perunding serta kewenangannya untuk mengambil keputusan);

3. Masalah kewenangan tentang siapa pembuat keputusan (decision maker) dari masing – masing tim perunding;
4. Masalah tata cara pengesahan materi perundingan;
5. Jadwal/waktu perundingan; dan
6. Fasilitas bagi tim perunding selama perundingan berjalan.

Tata Cara dalam Perundingan :[49]

1. Baik tim perunding dari serikat pekerja maupun tim perunding dari perusahaan harus menetapkan seorang juru bicara.
2. Juru bicara dalam tim perundingan tidak harus ketua tim perundingan akan tetapi orang yang benar – benar dianggap mampu/menguasai etika perundingan.
3. Setiap materi/konsep PKB yang akan dibahas harus disampaikan oleh juru bicara tim perundingan.
4. Setiap materi/konsep yang akan dibahas selanjutnya dicatat dalam risalah perundingan yang dilakukan oleh notulis.
5. Materi/konsep PKB yang telah dibahas selanjutnya dicatat dalam risalah perundingan yang dilakukan oleh notulis.
6. Materi/konsep PKB yang belum disepakati dapat dipending/tunda untuk selanjutnya dibahas kembali setelah seluruh konsep PKB selesai dirundingkan.

[49] Ibid, 122

Dalam hal ternyata ada materi/konsep yang tidak dapat disepakati maka dapat melaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, antara lain :

1. Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjan di Kabupaten/Kota apabila lingkup berlakunya perjanjian kerja bersama hanya mencakup satu Kabupaten/Kota;
2. Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjan di Provinsi, apabila lingkup berlakunya perjanjian kerja bersama lebih dari satu Kabupaten/Kota di satu Provinsi;
3. Ditjen Pembina Hubungan Industrial pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi apabila lingkup berlakunya perjanjian kerja bersama lebih dari satu provinsi. Yang penyelesaiannya melalui mediasi dan akan dikeluarkan ajnuran oleh mediator tersebut, para pihak atau salah satu pihak tidak menerima anjuran mediator maka atas kesepakatan para pihak mediator melaporkan kepada Menteri untuk menetapkan langkah – langkah penyelesaian, kemudian menteri dapat menunjuk pejabat untuk melakukan penyelesaian pembuatan PKB dan apabila tidak juga mencapai kesepakatan maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial didaerah hukum tempat pekerja/buruh bekerja.
4. Setelah seluruh isi konsep PKB dirundingkan dan disepakati maka isi konsep PKB tersebut disalin kembali berdasarkan yang telah disepakati untuk selanjutnya dilakukan penanda tanganan secara keseluruhan oleh kedua belah pihak.

5. Penandatangan PKB oleh serikat pekerja/buruh dilakukan oleh Ketua dan Sekretaris pengurus serikat pekerja/buruh dan dari pihak perusahaan dilakukan oleh Presiden direktur/Direktur utama perusahaan tersebut.

Setelah perjanjian kerja bersama disepakati dan ditandatangani oleh pengusaha dan wakil pekerja dalam hal ini oleh pengurus serikat pekerja (minimal ketua dan sekretaris) maka selanjutnya didaftarkan pada instansi pada instansi yang bertangung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan maksud :

Sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat – syarat kerja yang dilaksanakan di perusahaan;

Sebagai rujukan utama jika terjadi perselisihan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama.

Kerangka isi Perjanjian Kerja Bersama antara lain :[50]

1. Mukadimah
2. Umum :
    a. Istilah – istilah,
    b. Pihak – pihak yang mengadakan kesepakatan,
    c. Luasnya kesepakatan
    d. Kewajiban pihak – pihak yang mengadakan kesepakatan

3. Pengakuan, Jaminan dan Fasilitas bagi Serikat Pekerja/Buruh

[50] Khakim, Abdul. 2007. *Pengantar Hukum Perburuhan Indonesia (Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)* Bandung: PT Citra Aditnya Bakti. Hal 121

a. Pengakuan hak – hak pengusaha dan Serikat Pekerja/BuruhJaminan bagi Serikat Pekerja/Buruh,
b. Fasilitas bagi Serikat Pekerja/Buruh,
c. Lembaga kerja sama bipartit,
d. Pendidikan dan penyuluhan hubungan industrial

4. Hubungan Kerja
   a. Penerimaan pekerja baru,
   b. Masa percobaan,
   c. Surat keputusan pengangkatan,
   d. Golongan dan jabatan pekerja,
   e. Kesempatan berkarir,
   f. Pendidikan dan pelatihan kerja,
   g. Mutasi dan prosedurnya,
   h. Penilaian prestasi kerja,
   i. Promosi,
   j. Tenaga kerja asing

5. Waktu kerja, istilah kerja dan lembu
   a. Hari kerja,
   b. Jam kerja, istirahat dan shift kerja,
   c. Lembur,
   d. Perhitungan upah lembur

6. Pembebasan dari kewajiban bekerja
    a. Istirahat mingguan,
    b. Hari libur resmi,
    c. Cuti tahunan,
    d. Cuti besar,
    e. Cuti haid,
    f. Cuti hamil,
    g. Cuti sakit,
    h. Ijin meninggalkan pekerjaan dengan upah,
    i. Ijin meninggalkan pekerjaan tanpa upah

7. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)
    a. Prinsip – prinsip K3,
    b. Hygienis perusahaan dan kesehatan,
    c. Pakaian kerja dan sepatu kerja,
    d. Peralatan kerja,
    e. Alat pelindung diri,
    f. Panitia pembina keselamatan kesehatan kerja
    g. Pengupahan
    h. Pengertian upah,
    i. Prinsip dasar dan sasaran,
    j. Dasar penetapan upah,
    k. Komponen upah,
    l. Waktu pemberian upah,

m. Administrasi upah,

n. Tunjangan jabatan,

o. Tunjangan keluarga,

p. Tunjangan keahlian,

q. Tunjangan keahlian,

r. Tunjangan perumahan,

s. Tunjangan tempat kerja yang membahayakan keselamatan,

t. Uang makan,

u. Uang transport,

v. Premi hadir,

w. Premi shift,

x. Premi produksi/bonus,

y. Premi perjalanan dinas,

z. Tunjangan hari raya,

aa. Jasa produksi/bonus,

bb. Tunjangan masa kerja,

cc. Upah minimum,

dd. Skala upah,

ee. Penyesuaian upah,

ff. Kenaikan upah atas dasar premi,

gg. Kenaikan upah karena promosi,

hh. Pajak penghasilan

8. Pengobatan dan perawatan

a. Poliklinik perusahaan,
b. Pengobatan diluar poliklinik,
c. Perawatan dirumah sakit,
d. Biaya bersalin,
e. Pembelian kaca mata,
f. Pengobatan pada dokter spesialis,
g. Keluarga berencana,
h. Konsultasi psikologis & tes bakat anak
i. Jaminan social
j. Jaminan kecelakaan kerja,
k. Jaminan kematian,
l. Jaminan hari tua
m. Dana pension

9. Kesejahteraan
    a. Tata tertib kerja
    b. Kewajiban dasar pekerjan
    c. Larangan – larangan,
    d. Pelanggaran yang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja (PHK),
    e. Sanksi atas pelanggaran tata tertib kerja

10. Pemutusan hubungan kerja
11. Penyelesaian keluh kesah pekerja

12. Tata cara penyelesaian keluh kesah
13. Pelaksanaan dan penutup
14. Tanda tangan para pihak.

Syarat – syarat berlakunya antara lain :

Satu perusahaan hanya dapat dibuat satu Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh diperusahaan yang bersangkuan;[51]

Apabila perusahan memiliki cabang, maka dibuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) induk yang berlaku disemua cabang perusahaan serta dapat dibuat PKB turunan yang berlaku di masing – masing cabang perusahaan;

PKB induk memuat ketentuan – ketentuan yang berlaku umum di seluruh cabang perusahaan sedang PKB turunan yang dibuat cabang memuat pelaksanaan PKB induk yang disesuaikan dengan kondisi cabang perusahaan masing – masing;

Dalam hal beberapa perusahaan tergabung dalam satu grup dan masing – masing mempunyai badan hukum sendiri, maka PKB dibuat dan dirundingkan oleh masing – masing perusahaan.

Setelah ditandatangani oleh para pihak maka dilakukan Pendaftaran dengan dilampiri naskah perjanjian kerja bersama yang dibuat rangkap tiga bermaterai cukup yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh. Setelah menerima surat keputusan pendaftaran perjanjian kerja bersama , maka pengusaha dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dan

[51] Ibid, hal 73

memberitahukan pada seluruh pekerja/buruh tentang isi perjanjian tersebut atau kalau ada beserta perubahannya.

Dalam Pasal 123 Undang-Undang no.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.

2.3 Sistem Pengupahan Buruh Bongkar Muat

2.3.1 Pengertian Buruh Bongkar Muat

Pada awalnya sejak diadakannya Seminar Hubungan Perburuhan Pancasila pada tahun 1974, istilah buruh direkomendasikan untuk diganti dengan istilah pekerja. Usulan penggantian ini didasari pertimbangan istilah buruh yang sesungguhnya merupakan istilah teknis biasa saja, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan. Mendengar istilah buruh orang akan membayangkan sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang mengandalkan otot.[52]

Oleh karena itu, kita harus kembali dalam UUD 1945 yang pada penjelasan Pasal 2 disebutkan, bahwa "yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja dan lain-lain badan kolektif". Jelas disini UUD 1945 menggunakan istilah "pekerja" untuk pengertian buruh. Oleh karena itu,

[52] Ibid. Hlm. 21

disepakati penggunaan kata "pekerja" sebagai pengganti "buruh" karena mempunyai dasar hukum yang kuat.[53]

Bahwa Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) merupakan salah satu jenis Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (TKLHK). Lebih spesifik lagi, TKBM adalah salah satu bentuk hubungan hukum atau perjanjian melakukan pekerjaan melalui pemborongan (paket) pekerjaan yang –nota bene– bukan hubungan kerja, sehingga tidak di-cover dalam UU Ketenagakerjaan.

Peraturan dan ketentuan mengenai TKBM tersebut sejak awal –memang– diatur dalam Peraturan Menteri Perhubungan sebagai bagian dari pelaksanaan ketentuan mengenai Kepelabuhanan (saat ini PP No. 61 Tahun 2009 tentang Kepelabuhanan, pengganti dari PP No. 69 Tahun 2001).

Dalam Keputusan Menteri Perhubungan No. KM 14 Tahun 2002 ("Kepmenhub") disebutkan, bahwa TKBM adalah semua tenaga kerja yang terdaftar pada pelabuhan setempat yang melakukan pekerjaan bongkar muat di pelabuhan (Pasal 1 angka 16 Kepmenhub).

Para TKBM ini bernaung di bawah Koperasi TKBM - yang dulunya diwadahi dengan Yayasan Usaha Karya (YUKA). Pembentukan Koperasi TKBM berawal dari Keputusan Bersama Direktur Jenderal Perhubungan Laut, Direktur Jenderal Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja, dan Direktur Jenderal Bina Lembaga Koperasi Nomor: UM 52/1/9-89, KEP.103/BW/89, 17/SKD/BLK/VI/1989 tentang Pembentukan dan Pembinaan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat ("SKB-1989") yang merupakan pelaksanaan dari Instruksi

[53] Hartono Widodo dan Juniartono. 1992. *Hukum Perburuhan*. Hlm. 7

Presiden Nomor 4 Tahun 1985 tentang Kebijaksanaan Kelancaran Arus Barang Untuk Menunjang Kegiatan Ekonomi.

Kemudian, SKB-1989 tersebut dicabut dan (saat ini) digantikan dengan Keputusan Bersama Direktur Jenderal Perhubungan Laut, Direktur Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Deputi Bidang kelembagaan Koperasi dan UKM Nomor: AL.59/II/12-02-.No.300/BW/2002-No.113/SKB/Dep-S/VIII/2002 tentang Pembinaan dan Pengembangan Koperasi TKBM di Pelabuhan tertanggal 27 Agustus 2002 ("SKB-2002").

Sebagai tindak lanjut dari SKB-1989 tersebut, terbit Instruksi Bersama Menteri Perhubungan dan Menteri Tenaga Kerja Nomor: INS.2/HK.601/Phb-89 dan Nomor: INS-03/Men/89 tanggal 14 Januari 1989 tentang Pembentukan Koperasi di Tiap Pelabuhan sebagai pengganti Yayasan Usaha Karya (YUKA), yang sebelumnya mengelola TKBM.

Walaupun anggota Koperasi, akan tetapi para buruh TKBM itu bukan dan tidak merupakan "karyawan" dari Koperasi TKBM. Praktik pelaksanaan pekerjaan mereka yaitu bahwa mereka dibayar (mendapat bagian dari upah borongan) hanya ketika mereka datang dan bekerja, dan bayarannya sesuai tarif yang ditentukan Menteri Perhubungan (vide Pasal 2 jo Pasal 4 ayat (4) dan Lampiran III Kepmenhub No. 25 Thn. 2002).

Selain itu, mereka tidak terikat dengan daftar hadir (presensi) dan tidak ada waktu kerja yang ditentukan, karena tidak -dapat dipastikan- setiap hari ada pekerjaan. Demikian juga, tidak ada perintah atas pelaksanaan pekerjaan borongan,

kemudian risiko serta tanggung-jawabnya langsung terhadap pekerjaan tersebut (strict liability).[54]

Dengan demikian, bagi TKBM tidak memenuhi unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana tersebut di atas. Dalam arti, hubungan hukum TKBM dengan Koperasi TKBM dan/atau perusahaan lainnya (termasuk Perusahaan Penyedia Jasa Bongkar Muat) bukan merupakan hubungan kerja, karena memang juga tidak ada perjanjian kerja, baik lisan maupun tertulis. Oleh karena itu, ini lebih mendekati pada hubungan hukum pemborongan pekerjaan (aanneming van werk). Bentuk hubungan hukum (pemborongan pekerjaan oleh TKBM) semacam ini tidak diatur dalam UU Ketenagakerjaan (labour law). Walaupun demikian, jika dicermati, bentuk ini agak mirip seperti "outsourcing" yang dalam (Pasal 64) UU Ketenagakerjaan disebut sebagai penyerahan sebagian pelaksaaan pekerjaan suatu perusahaan kepada perusahaan lainnya, walau hakikatnya bukan outsourcing.

Kesimpulannya, hubungan hukum TKBM dengan Koperasi TKBM tersebut lebih tepat disebut sebagai hubungan hukum korporasi (corporate law), karena setiap buruh TKBM adalah anggota (owners) Koperasi TKBM, dan setiap mereka – hanya- boleh menjadi buruh bongkar muat dengan syarat dan ketentuan harus tergabung dalam keanggotaan Koperasi TKBM.

2.3.2 Perlindungan Hukum Buruh Bongkar Muat

perjanjian melakukan pekerjaan dengan pihak lain, tidak selalu harus didasarkan perjanjian kerja atau dalam hubungan kerja (dienstverhouding), tetapi dapat

[54] Khakim, Abdul. 2007. *Pengantar Hukum Perburuhan Indonesia (Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)* Bandung: PT Citra Aditnya Bakti. Hal 78

dilakukan dengan berbagai macam perjanjian-perjanjian melakukan pekerjaan lainnya. Hal itu sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, termasuk Burgerlijke Wetboek (nominaat contract) atau yang berkembang dalam praktik di masyarakat (innominaat contract).[55]

Dalam Bab Ketujuh A (Buku Kedua) Burgerlijke Wetboek tentang Perjanjian-perjanjian Untuk Melakukan Pekerjaan -khususnya Pasal 1601-, telah disebutkan secara garis besar, yang intinya bahwa selain perjanjian melakukan jasa-jasa, ada dua macam perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan bagi pihak lainnya dengan imbalan upah, yakni perjanjian perburuhan (atau yang sekarang lazim disebut Perjanjian Kerja), dan perjanjian pemborongan pekerjaan.

Dengan perkataan lain, hubungan hukum melakukan pekerjaan (overeenkomsten aan het werk te doen) tidak hanya dapat dilakukan melalui perjanjian kerja (arbeids overeenkomst), namun dapat juga dilakukan melalui perjanjian melakukan jasa-jasa (overeenkomst tot het verrichten van enkelediensten) atau perjanjian pemborongan pekerjaan (aanneming van werk). Bahkan, pada beberapa peraturan perundang-undangan dan dalam perkembangan praktik berikutnya dikenal hubungan hukum melakukan pekerjaan bentuk lainnya (innominaat contract), seperti perjanjian kemitraan (partnership agreement) dengan berbagai macam varian, perjanjian korporasi (business relationship), perjanjian pelayanan publik (publiekrechtelijk verhouding atau social relationship) yang kesemuanya

[55] Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: (Edisi Revisi), Rajawali Press. Hal98

pada hakikatnya adalah bentuk-bentuk perjanjian-perjanjian untuk melakukan pekerjaan oleh dan di antara dua pihak atau lebih.

Masing-masing bentuk perjanjian-perjanjian melakukan pekerjaan tersebut berbeda syarat dan ketentuan serta konsekuensi hukumnya. Demikian juga, berbeda –substansi– hak-hak dan kewajiban para pihak secara bertimbal-balik, serta jika terjadi dispute berbeda cara penyelesaian perselisihannya (jadi, case by case). Permasalahannya; bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerjanya, terutama bila secara sosial ekonomi salah satu pihak kedudukannya lemah?[56]

Sayangnya, ketentuan hukum dan bentuk perjanjian-perjanjian melakukan pekerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan saat ini (khususnya, UU No. 13 Tahun 2003). Hampir seluruh isinya (Bab Hubungan Industrial) hanya mengatur perjanjian perburuhan saja, yakni: perjanjian kerja atau hubungan kerja, yang lebih dikenal dengan disebutan hubungan industrial. Bahkan dapat dikatakan tidak ada ketentuan yang mengatur hubungan hukum melakukan pekerjaan bagi tenaga kerja di luar hubungan kerja ("TKLHK"), walaupun UU Jaminan Sosial (UU No. 3 Tahun 1992) telah mengamanatkan untuk mengatur jaminan soasial tenaga kerja (jamsostek) bagi TKLHK tersebut. Namun, hingga saat ini ketentuan (TKLHK) dimaksud tidak operasional, karena belum terbit peraturan pelaksanaannya seperti yang dimanatkan.[57]

Sedangkan, bagi tenaga kerja dalam hubungan kerja (yang disebut pekerja/buruh) diatur secara detail dalam UU Ketenagakerjaan dimaksud, baik jenis perjanjian

[56] Khakim, Abdul. 2007. *Pengantar Hukum Perburuhan Indonesia (Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)* Bandung: PT Citra Aditnya Bakti. Hal 111
[57] vide Pasal 4 ayat [2] UU No. 3/1992

kerjanya, syarat-syarat hubungan kerjanya, sampai apa hak/kewajibannya para pihak, serta bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihannya (industrial relation disputes settlement).

Berdasarkan Pasal 50 UU No. 13/2003, disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan hukum melakukan pekerjaan yang didasarkan atas perjanjian kerja, yang unsur-unsurnya, meliputi adanya pekerjaan, ada perintah, dan ada upah serta waktu tertentu (Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU No. 13/2003 jo Pasal 1601a BW).

Yang dimaksud dengan pekerjaan, adalah pekerjaan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, khususnya jenis pekerjaan (pada jabatan apa) dan di mana tempat pekerjaan dilakukan (Pasal 54 ayat [1] huruf c dan d UU No. 13/2003);

Yang dimaksud dengan perintah, adalah perintah yang tidak menimbulkan tanggung-jawab langsung, atau vicarious liability (vide Pasal 1603b BW). Artinya, jika pekerja melakukan pekerjaan sesuai ketentuan dan standar (intra vires) dan ternyata hasilnya tidak sesuai yang diharapkan, maka tidak ada tanggung-jawab pekerja/buruh atas hasil pekerjaan dimaksud[58]

Yang dimaksud upah, adalah imbalan dari "majikan" sebagai contra prestasi dari pekerjaan yang dilakukan yang harus sesuai dengan standar dan ketentuan peraturan perundang-undangan (vide Pasal 1 angka 30 jo Pasal 90 ayat [1] dan Pasal 91 ayat [1] UU No. 13/2003).

Sedangkan yang dimaksudkan waktu tertentu, adalah waktu yang ditentukan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan pola WKWI (waktu kerja dan waktu

[58] Prof. Iman Soepomo, hal.102 Hukum Ketenagakerjaan

istirahat) sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan (vide Pasal 77 ayat [2] dan Pasal 79 ayat [2] huruf a dan huruf b jo Pasal 78 ayat [2] UU No. 13/2003)

Permasalahannya, memenuhi syaratkah (unsur-unsur hubungan kerja tersebut) untuk buruh bongkar muat yang Saudara maksud?

2.3.3 Pengaturan Buruh Bongkar Muat

Pengurusan TKBM pada awalnya berada di bawah naungan Yayasan Usaha Karya (YUKA)[59] berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Perhubungan dan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. PM 1/OT/Phb-78 dan KEP 08/MEN/1978. Untuk kemudian, YUKA dibubarkan oleh Pemerintah. Pembubaran itu diawali dengan Surat Dirjen Perhubungan Laut No. B.1441/PP.76 tanggal 25 Sepetember 1985 tentang usul pembubaran Yayasan Usaha Karya (YUKA). Kemudian surat tersebut ditindaklanjuti dengan disahkannya Keputusan Bersama Menteri Perhubungan dan Menteri Tenaga Kerja No. KM.130/KP.803/PHB 86 – No. KEP-837/MEN/86 tentang Pembubaran Yayasan Usaha Karya (YUKA). Berdasarkan konsiderans Keputusan Bersama tersebut, kebijakan itu diambil dalam rangka pelaksanaan instruksi Presiden No. 4 tahun 1985 tentang Kebijaksanaan Kelancaran Arus Barang Untuk Menunjang Kegiatan Ekonomi.

[59] Khakim, Abdul. 2007. *Pengantar Hukum Perburuhan Indonesia (Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)* Bandung: PT Citra Aditnya Bakti. Hal 211

Sebagai pengganti YUKA, kemudian dibentuk semacam badan sementara di tiap pelabuhan. Hal tersebut ditegaskan dalam Instruksi Menteri Perhubungan No. IM.6/HK 601-87 tentang Pembentukan Badan Sementara Pengelola Pekerja Bongkar Muat di Pelabuhan. Badan tersebut bertindak dan bekerja atas nama Administrator Pelabuhan serta bertanggung jawab kepada Administrator Pelabuhan. Keanggotaan badan tersebut dipilih/ditunjuk oleh Administrator Pelabuhan, yang mana komposisinya dapat berupa karyawan Administrator Pelabuhan dan/atau para ex-petugas YUKA. Secara lebih rinci, lingkup tugas dari badan sementara tersebut terdapat dalam Instruksi Menteri Perhubungan a quo.

Badan sementara tersebut bekerja dalam masa transisi hingga ada format tetap dalam penyelenggaraan kegiatan usaha TKBM. Masa transisi itu berakhir pada saat Instruksi Bersama 1989 dikeluarkan/disahkan. Dalam konsiderans Instruksi tersebut, disebutkan bahwa dikeluarkannya instruksi tersebut dilandasi oleh karena telah selesainya likuidasi YUKA, dan karena adanya kebutuhan untuk dibentuknya wadah pengelola TKBM sebagai pengganti YUKA.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Masalah

Peneliti menggunakan pendekatan masalah dengan cara normatif empiris. Suatu penelitian hukum normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama, menelaah hal yang bersifat teoritis yang menyangkut asas-asas hukum, konsepsi hukum, pandangan dan doktrin-doktrin hukum, peraturan dan sistem hukum.[60]

Penelitian hukum empiris dilakukan dengan meneliti secara langsung ke lapangan untuk melihat secara langsung penerapan peraturan perundang-undangan atau antara hukum yang berkaitan dengan penegakan hukum, serta melakukan wawancara dengan beberapa responden yang dianggap dapat memberikan informasi mengenai pelaksanaan penegakan hukum tersebut.

Penggunaan kedua macam pendekatan tersebut dimaksudkan untuk memperoleh gambaran dan pemahaman yang jelas dan benar terhadap permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian guna penulisan skripsi ini.

---

[60] Abdulkadir Muhammad. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung. Citra Aditya Bakti hlm.135

3.2. Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari study lapangan, yaitu hasil wawancara dan responden. Sedangakan Data Sekunder terdiri dari:

A. Bahan Hukum Primer yaitu, hukum yang mempunyai kekuatan hukum mengikat seperti peraturan perundang-undangan dan peaturan-peraturan lainnya, antara lain:
   a. Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
   b. PP No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
   c. Peraturan Mentri Tenaga Kerja RI No KEP-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum.
   d. SK Gubernur Lampung No. G/627/III.05/HK/2015 Tentang Penetapan Tarif Upah Pekerja Bongkar Muat Barang Sektor Sortasi, Pergudangan dan Pertokoan serta Pasar di Provinsi Lampung 2016.

B. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti literatur-literatur, makalah-makalah dan lain-lain yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

C. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan-bahan yang menunjang bahan hukum primer dan badan hukum sekunder seperti kamus-kamus yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

3.3 Metode Pengumpulan dan Pengolahan Data

3.3.1. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan, dengan studi pustaka dan studi lapangan.

a) Studi Pustaka

   Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari undang-undang, peraturan pemerintah dan literatur hukum yang berkaitan dengan kekuatan pembuktian keterangan saksi. Hal ini dilakukan dengan cara membaca, mengutip dan mengidentifikasi data yang sesuai dengan pokok bahasan dan ruang lingkup penelitian ini.

b) Studi lapangan

   Studi lapangan dilakukan melalui wawancara dengan responden yang telah direncanakan sebelumnya. Metode yang dipakai adalah pengamatan langsung dilapangan serta mengajukan pertanyaan yang disusun secara teratur dan mengarah pada terjawabnya permasalahan dalam penulisan skripsi ini.

   Dengan penentuan narasumber yaitu 1 orang kepala/petugas Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, yaitu ibu Heni bagian Hubungan Industrial, 1 karyawan/buruh Pergudangan semen di Kota Bandar Lampung, yaitu Bapak Joko.

3.3.2 Pengolahan Data

Tahapan pengolahan data dalam penelitian ini meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

a) Identifikasi data, yaitu mencari data yang diperoleh untuk disesuaikan dengan pembahasan yang akan dilakukan dengan menelaah peraturan, buku atau artikel yang berkaitan dengan judul dan permasalahan.
b) Klasifikasi data, yaitu hasil identifikasi data yang selanjutnya diklasifikasi atau dikelompokkan sehingga diperoleh data yang benar-benar objektif.
c) Penyusunan data, yaitu menyusun data menurut sistematika yang telah ditetapkan dalam penelitian sehingga memudahkan peneliti dalam menginterprestasikan data.

3.4 Analisis Data

Untuk memberikan jawaban terhadap permasalahan yang ada maka data tersebut perlu dianalisis. Pada penelitian ini data dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang dihasilkan dari penelitian dilapangan kedalam bentuk penjelasan dengan cara sistematis sehingga memiliki arti dan dapat dirangkum guna pembahasan pada bab-bab selanjutnya.[61]

[61] Abdulkadir Muhammad. *Ibid*. hlm.153

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lahir dari situasi politik transisional naik secara politik maupun ekonomi. Secara ekonomi UU Ketenagakerjaan lahir dari situasi krisis. Dengan demikian maka UU No. 13 Tahun 2003 merupakan bagian dari upaya keluar dari krisis dengan menarik investasi, karena itu maka UU No. 13 Tahun 2003 berada dalam transisi demokrasi, yaitu kebiasaan sipil politik mendapat ruang yang cukup besar. Karena itu proses pembahasan UU No. 13 Tahun 2003 tidak bisa lepas dari pengaruh buruh. Dalam situasi tersebut terjadilah kompromi dalam penyusunan UU tersebut. Bentuk kompromi yang dimaksud tersebut adalah hak-hak buruh dijamin secara tekstual namun dikaburkan dalam kerangka penegakan hukumnya, sehingga dalam praktiknya hak-hak tersebut sulit di dapatkan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tektual telah cukup memberikan pengakuan dan jaminan hukum terhadap hak-hak buruh, namun kerangka proses penegakan hukumnya masih sangat lemah sehingga belum cukup mampu mewujudkan perlindungan hak-hak buruh. Beberapa isu hukum dalam pelaksanaan UU Ketenagakerjaan yang menimbulkan

permasalahan, baik yurudis maupun pelaksanaan di lapangan adalah salah satunya mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian Kerja Waktu tertentu hanya dapat diberlakukan dalam pekerjaan yang bersifat sementara atau musiman, namun pengaturannya dalam pasal 56 UU No. 13 Tahun 2003, didasarkan pada jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu sehingga menimbulkan interpretasi kalangan sebagian pengusaha dalam pemberlakuan PKWT berdasarkan jangka waktu tanpa melihat jenis pekerjaannya.

Dilema peraturan perundang-undangan mengenai Tenaga Kerja tidak berhenti disitu. Pada PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan pun terjadi pertentangan-pertentangan. PP tersebut di tolak ribuan buruh karena tidak pro ke buruh. Formulasi upah kedepannya dihitung hanya sekedar angka inflasi dan pertumbuhan ekonomi yang dikeluarkan oleh lembaga pemerintah yaitu Badan Pusat Statistik (BPS), dengan mengabaikan survey harga-harga kebutuhan pokok setiap tahunnya yang menjadi patokan Komponen Hidup Layak.

Selain itu dengan adanya PP ini kewenangan dewan pengupahan dalam menentukan besaran upah juga diambil alih oleh BPS. Dalam ketentuan Pasal 45 dan Pasal 47 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, kewenangan Dewan Pengupahan hanyalah melakukan peninjauan kebutuhan hidup layak, dengan tetap berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang penetapan komponen dan jenisnya. Padahal seharusnya, Gubernur sebelum menetapkan besaran upah minimum provinsi dan kabupaten/kota, memperhatikan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan, sebagaimana diatur dalam Pasal 6 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012.

Dengan demikian, meskipun Dewan Pengupahan masih diberikan kewenangan memberikan usulan terhadap besaran upah minimum sektoral. Namun dalam hal penetapan besaran upah minimum, Dewan Pengupahan hanya berwenang memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur, Bupati/Walikota, atas peninjauan kebutuhan hidup layak yang ditinjau setiap 5 (lima) tahun sekali, sesuai Pasal 43 ayat (5) PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Di Provinsi Lampung, Pemerintah mengeluarkan SK Gubernur Lampung No. G/627/III.05/HK/2015 Tentang Penetapan Tarif Upah Pekerja Bongkar Muat Barang Sektor Sortasi, Pergudangan dan Pertokoan serta Pasar di Provinsi Lampung 2016. Buruh bongkar muat pada pergudangan semen mendapatkan upah Rp. 1.141/zak. Relalitanya, buruh bongkar muat pada pergudangan semen di Bandar Lampung hanya di bayar Rp. 750/zak. Banyak selisih uang yang terjadi dari konflik buruh-pengusaha di pergudangan semen tersebut. Oleh sebab itu, perselisihan antar buruh-pengusaha seakan tidak pernah selesai.

Di lapangan, pengupahan buruh bongkar muat pergudangan semen menggunakan sistem upah borongan (paketan). Prosesnya yaitu ketika truk datang ke pergudangan dan hendak di bongkar oleh buruh, perhitungan upahnya berdasarkan banyaknya truk yang datang atau bongkaran muat semen sekali proses di pergudangan. Sedangkan dalam SK Gubernur Lampung No. G/627/III.05/HK/2015 Tentang Penetapan Tarif Upah Pekerja Bongkar Muat Barang Sektor Sortasi, Pergudangan dan Pertokoan serta Pasar di Provinsi Lampung 2016, pengupahannya berdasarkan per zak atau satuan unit. Jelas disini adanya pertentangan peraturan yang dibuat oleh pemerintah daerah dengan kebiasaan yang ada di masyarakat.

Dengan dikeluarkannya SK Gubernur Lampung No. G/627/III.05/HK/2015 Tentang Penetapan Tarif Upah Pekerja Bongkar Muat Barang Sektor Sortasi, Pergudangan dan Pertokoan serta Pasar di Provinsi Lampung 2016 yang sifat pengaturan upahnya berdasarkan satuan unit, jelas bertentangan dengan kebiasaan pengupahan buruh bongkar muat yang menggunakan sistem borongan. Dan sudah menjadi konsekuensi logis bahwa akan ada perbedaan jumlah upah yang didapatkan oleh buruh bongkar muat. Oleh sebab itu upah yang di dapat oleh buruh bongkar muat tidak sesuai dengan peraturan yang ada, dalam hal ini SK Gubernur Lampung No. G/627/III.05/HK/2015 Tentang Penetapan Tarif Upah Pekerja Bongkar Muat Barang Sektor Sortasi, Pergudangan dan Pertokoan serta Pasar di Provinsi Lampung 2016.

5.2 Saran

Demi perbaikan atas kondisi pengupahan perlu dilakukan langkah-langkah:

1. Komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL) perlu direvisi dengan menambah komponen KHL yang ada diketentuan peraturan perundang-undangan, karena dinilai oleh buruh belum mencukupi kehidupan hidup mereka.
2. Dalam penyusunan KHL, terutama survey harus dilakukan secara transparan dan akuntabel serta partisipatif, karena dinilai masih bersifat tertutup dan tidak melibatkan buruh sepenuhnya, meskipun didalam Dewan Pengupahan secara normatif buruh duduk sebagai anggota.
3. Dalam penyelesaian sengketa upah, UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu memberikan ruang kepada disnaker untuk

memutuskan karena dirasakan mekanisme yang diatur UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membutuhkan biaya, waktu dan tenaga yang tidak sedikit.

4. Pengawasan dan penyidikan oleh Disnaker sangat lemah dikarenakan problem dari sisi finansial dan personel serta kapabilitas, sehingga pemerintah perlu mengeluarkan kebijakan mengatasi masalah hal ini agar peran pengawasan dan penyidikan dapat berjalan sesuai yang diharapkan buruh, pengusaha, dan pemerintah.
5. Pemerintah harus cermat memahami sumber hukum perburuhan. Bahwasanya sumber hukum perburuhan yaitu:
   a. Perundang-Undangan;
   b. Kebiasaan;
   c. Keputusan;
   d. Traktat;
   e. Perjanjian.

   Artinya, Keputusan yang dikeluarkan pemerintah harus melihat sumber hukum yang ada diatasnya, yaitu Perundang-Undangan dan Kebiasaan. Pemerintah mengeluarkan Keputusan pengupahan dengan perhitungan berdasarkan satuan atau zak. Sedangkan Kebiasaan yang terjadi di pergudangan semen yaitu menggunakan sistem perhitungan berdasarkan borongan. Oleh sebab itu terjadi perbedaan perhitungan upah yang menyebabkan buruh menggugat perselisihan hak tersebut.

6. Sanksi pidana dan administratif perlu dihadirkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena penyebab utama keengganan Disnaker

dalam melakukan pengawasan dan penyelidikan serta penyidikan adalah ketiadaan saksi sebagai dasar penindakan.

Daftar Pustaka

A. Buku – Buku

Asikin Zaenal. 2010. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan.* Jakarta, Penerbit Rajawali Pers

Asyhadie Zaeni, 2008, *Hukum Kerja,* Jakarta, Penerbit Rajawali Pers.

Budiono Abdul Rachmad, 1999, *Hukum Perburuhan di Indonesia,* Jakarta, Rajawali Pers,

Budiono, Abdul Rahman. 1999. *Hukum Perburuhan Indonesia.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan.* Jakarta: (Edisi Revisi), Rajawali Press.

Khakim, Abdul. 2007. *Pengantar Hukum Perburuhan Indonesia (Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)* Bandung: PT Citra Aditnya Bakti.

Manulang, Sendjun H. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan di Indonesia.* Jakarta: Rineka Cipta.

Mertokusumo Sudikno, 1988, *Mengenal Hukum.* Yogyakarta, Liberty.

Muhammad Abdulkadir. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung. Citra Aditya Bakti

Prints, darwin. 2000. *Hukum Perburuhan Indonesia.* Bandung: P.T. Citra Aditya Bakti.

Sapoetra G. Karta dan RG, Widianingsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan,* Bandung. Armico

Soepomo Imam. 1983, *Pengantar Hukum Perburuhan,* Djambatan.

Sutedi Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan,* Jakarta, Penerbit Sinar Grafika.

Widodo Hartono dan Juniartono, 1992, *Hukum Perburuhan,* Sinar Grafika.

Wijayanti Asri, 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi,* Jakarta, Sinar Grafika.

Samsa, Groger. 2006. *Tinjauan Hukum Perburuhan di Indonesia,* dalam *"Makin Terang bagi Kami Belajar Hukum Perburuhan".* Jakarta: TURC (Trade Union Right Center).

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

PP No 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

Peraturan Mentri Tenaga Kerja RI No KEP-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum.

SK Gubernur Lampung No. G/627/III.05/HK/2015 Tentang Penetapan Tarif Upah Pekerja Bongkar Muat Barang Sektor Sortasi, Pergudangan dan Pertokoan serta Pasar di Provinsi Lampung 2016