



TESIS

**PRINSIP PENGAWASAN HUBUNGAN KERJA DI BIDANG  
PENGUPAHAN DALAM RANGKA PERLINDUNGAN  
PEKERJA/BURUH**

*THE PRINCIPLE SURVEILLANCE OF WORK RELATIONSHIP ON  
WAGES AREA IN ORDER TO LABOR/WORKER PROTECTION*

**MEGARANI ARSYI ANDINI, S.H**

**140720101013**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM**

**KONSENTRASI HUKUM TATA NEGARA**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**2016**



TESIS

**PRINSIP PENGAWASAN HUBUNGAN KERJA DI BIDANG  
PENGUPAHAN DALAM RANGKA PERLINDUNGAN  
PEKERJA/BURUH**

*THE PRINCIPLE SURVEILLANCE OF WORK RELATIONSHIP ON  
WAGES AREA IN ORDER TO LABOR/WORKER PROTECTION*

**MEGARANI ARSYI ANDINI, S.H**

**140720101013**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM  
KONSENTRASI HUKUM TATA NEGARA**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**2016**

**MOTTO**

*" TUHAN MENEMPATKANMU DI TEMPAT YANG SEKARANG, BUKAN KARENA  
KEBETULAN. ORANG YANG HEBAT TIDAK DIHASILKAN MELALUI KEMUDAHAN,  
KESENANGAN, DAN KENYAMANAN. MEREKA DIBENTUK MELALUI KESUKARAN,  
TANTANGAN, DAN AIR MATA”<sup>1</sup>*



---

<sup>1</sup>. Dahlan Iskan, *Display Picture BBM*, Menteri BUMN Tahun 2011 Republik Indonesia.

### **PERSEMBAHAN**

Dengan segenap cinta dan ketulusan hati sebagai ungkapan rasa terima kasih yang tak terhingga, saya persembahkan karya ilmiah berupa tesis ini kepada:

1. Ibunda Srikandi Dwi Korani Arimbi, S.Pd., M.Pd dan Ayahanda Dr. Drs. Harwanto, S.T., M.Pd yang senantiasa memberikan dorongan doa serta semangat dalam mengiringi derap langkah penulis menimba ilmu dan berkarier.
2. Saudaraku Ginanjar Gesang Bayu Bisma dan Maurika Syaharani Andini yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan studi dari awal sampai akhir.
3. Lembaga Fakultas Hukum, Program Pascasarjana dan Almamater Universitas Jember yang dibanggakan.

**PRINSIP PENGAWASAN HUBUNGAN KERJA DI BIDANG  
PENGUPAHAN DALAM RANGKA PERLINDUNGAN  
PEKERJA/BURUH**

*THE PRINCIPLE SURVEILLANCE OF WORK RELATIONSHIP ON  
WAGES AREA IN ORDER TO LABOR/WORKER PROTECTION*

**TESIS**

Untuk memperoleh gelar Magister Hukum dalam Program Studi Magister Ilmu Hukum  
pada Fakultas Hukum Universitas Jember

**MEGARANI ARSYI ANDINI, S.H**

**140720101013**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM**

**KONSENTRASI HUKUM TATA NEGARA**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**2016**

**TESIS INI TELAH DISETUJUI**

**TANGGAL 15 Mei 2016**

Oleh

Dosen Pembimbing Utama,

**Dr.Aries Harianto, S.H., M.H.**

**NIP : 196912301999031001**

Dosen Pembimbing Anggota,

**Dr. Jayus, S.H., M.Hum.**

**NIP : 195612061983031003**

Mengetahui,

Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum

Fakultas Hukum Universitas Jember

**Dr.Jayus, S.H., M.Hum.**

**NIP : 195612061983031003**

**PENGESAHAN**

Tesis berjudul *Prinsip Pengawasan Hubungan Kerja di Bidang Pengupahan Dalam Rangka Perlindungan Pekerja/Buruh* telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Hukum Universitas Jember pada :

Hari/tanggal : Jum'at, 27 Mei 2016

Tempat : Fakultas Hukum, Universitas Jember

Tim Penguji

Ketua

**Prof. Dr. H.M. Khoidin, S.H., M.Hum., C.N.**

**NIP : 196303081988021001**

Sekretaris,

Anggota I,

**Dr. Bayu Dwi Anggono, S.H., M.H.**

**Prof. Dr. H. Tjuk Wirawan, S.H.,**

**NIP : 198206232005011002**

**NIP : 194310241966091001**

Anggota II,

Anggota III,

**Dr. Aries Hariyanto, S.H., M.H.**

**Dr. Jayus, S.H., M.H**

**NIP : 196912301999031001**

**NIP : 195612061983031003**

Mengesahkan,

Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi

Universitas Jember

Fakultas Hukum

Dekan,

**Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H.**

**NIP. 197409221999031003**

**PENETAPAN PENGUJI**

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada :

Hari : Jum'at

Tanggal : 27

Bulan : Mei

Tahun : 2016

Diterima oleh Panitia Penguji Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember.

Panitia Penguji

Ketua

**Prof. Dr. H.M. Khoidin, S.H., M.Hum., C.N.**

**196303081988021001**

Sekretaris,

Anggota I,

**Dr. Bayu Dwi Anggono, S.H., M.H.**

**Prof. Dr. Tjuk Wirawan, S.H.**

**NIP : 198206232005011002**

**NIP : 194310241966091001**

Anggota II,

Anggota III,

**Dr. Aries Hariyanto, S.H., M.H.**

**Dr. Jayus, S.H., M.H**

**NIP : 196912301999031001**

**NIP : 195612061983031003**



**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Megarani Arsyi Andini, S.H.

NIM : 140720101013

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah ( Tesis ) yang berjudul “*Prinsip Pengawasan Hubungan Kerja di Bidang Pengupahan Dalam Rangka Perlindungan Pekerja/Buruh*” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan subtansi disebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember,

Yang menyatakan,

**Megarani Arsyi Andini, S.H.**

**NIM. 140720101013**

## UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji hanya bagi Allah SWT yang telah memberikan Rahmat, Hidayah serta petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah berupa Tesis dengan judul

*Prinsip Pengawasan Hubungan Kerja di Bidang Pengupahan Dalam Rangka Perlindungan Pekerja/Buruh.* Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan para sahabat. Tesis ini disusun guna memenuhi salah satu prasarat untuk menyelesaikan Program Studi Magister Ilmu Hukum dan memperoleh gelar akademik Magister Hukum (M.H).

Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Dr. Aries Harianto, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Utama yang dengan penuh perhatian telah memberi kesempatan, dorongan, saran, kepercayaan serta kemudahan-mudahan dalam penyelesaian tulisan ini;
2. Dr. Jayus, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Anggota serta Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum, yang dengan penuh perhatian dan kesabaran telah memberi kesempatan, dorongan, saran, kepercayaan serta kemudahan-mudahan dalam penyelesaian tulisan ini;
3. Prof. Dr. H.M. Khoidin, S.H., M.Hum., C.N., selaku Ketua Penguji Ujian Tesis yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, serta motivasinya;
4. Dr. Bayu Dwi Anggono, S.H., M.H., selaku Sekretaris Ujian Tesis yang telah memberikan saran dan kritik yang membangun guna menambag wawasan keilmuan penulis;

5. Prof. Dr. Tjuk Wirawan, S.H., M.H., selaku Anggota Penguji Ujian Tesis telah memberikan saran dan kritik yang membangun guna menambah wawasan keilmuan penulis;
6. Drs. Moh. Hasan, M.Sc., Ph.d., selaku Rektor Universitas Jember;
7. Prof. Dr. Ir. Rudi Wibowo, M.S., selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Jember;
8. Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember;
9. Terima kasih dan penghargaan penulis ucapkan kepada para dosen di lingkungan Program Pasca Sarjana Magister Ilmu Hukum yang telah memberikan bekal ilmu;
10. Seluruh staf akademik Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Jember atas segala bantuannya khususnya Mbak Nurul, Mbak Nita, Mas Dedy, Mas Abas, dan Pak Narto;
11. Ibunda Srikandi Dwi Korani Arimbi, S.Pd., M.Pd., dan ayahanda Dr. Drs. Harwanto S.T., M.Pd yang senantiasa memberikan dorongan, doa serta semangat dalam mengiringi derap langkah penulis menimba ilmu dan berkarier, saudaraku Ginanjar Gesang Bayu Bisma dan Maurika Syaharani Andini yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan studi dari awal sampai akhir;
12. Kepada Kakek dan Nenekku tercinta atas doa dan restu yang telah memberikan harapan besar kepada penulis yang turut memotivasi penulis untuk menjadi pribadi yang lebih baik dan sukses.
13. Bapak Kombes Pol. Agus Nugroho, S.H., M.Hum., dan Ibu Yemi Rotinsulu, serta Prasetya Adi Nugraha, S.H. yang telah memberikan doa serta motivasi dalam hal penulis menempuh studi;

14. Rekan-rekan seperjuangan Program Studi Magister Ilmu Hukum Angkatan 2014 yang telah bersama-sama penulis dalam suka dan duka dalam hal menimba ilmu dan telah banyak membantu penulis dalam masa menempuh hingga menyelesaikan studi khususnya Yessi, Anindya, Gerrit, Rio, Okta, Arofa, Randi terima kasih atas kebersamaanya, perhatian, dan kesetiakawanannya selama ini;
15. Teman Kos Riau, Nurina Rizki Trisna yang telah banyak membantu penulis dalam menempuh hingga menyelesaikan studi;
16. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan, dukungan serta doa dalam penyelesaian Tesis ini. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang lebih baik dari Allah SWT. Akhir kata, harapan penulis semoga dengan adanya Tesis ini dapat memberikan kontribusi positif dalam perkembangan ilmu hukum di Indonesia baik dalam dunia akademik maupun dalam praktik serta berguna bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Jember,

Penulis

## RINGKASAN

### PRINSIP PENGAWASAN HUBUNGAN KERJA DI BIDANG PENGUPAHAN DALAM RANGKA PERLINDUNGAN PEKERJA/BURUH

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Penghasilan yang layak adalah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya yang mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar meliputi makanan/minuman, sandang, perumahan, pendidikan serta kesehatan dan jaminan hari tua. Pemerintah menetapkan upah minimum atas dasar kebutuhan hidup layak. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan pengupahan yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk Komitmen ini sesuai dengan konsideran yang terdapat dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“ Untuk meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dimaksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.”

Rumusan masalah dalam tulisan tesis ini terdapat dua rumusan masalah Pertama Apa pengaturan pengawasan ketenagakerjaan di bidang pengupahan telah sesuai dengan prinsip perlindungan hukum dalam memenuhi hak-hak konstitusional pekerja/buruh, kedua Bagaimana perwujudan tanggungjawab pemerintah untuk mengakomodasikan aspirasi pekerja/buruh di bidang pengupahan dalam kerangka pengawasan ketenagakerjaan.

Metodologi pendekatan yang digunakan dalam penulisan tesis ini adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conseptual approach*) serta pendekatan kasus (*case approach*).

Sistem pengawasan upah dan pesangon merupakan masalah yang sangat krusial, kebijakan yang kurang adil, wajar, dan *professional* terhadap upah dan pesangon dapat menimbulkan lingkungan kerja yang berujung pada suatu perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Sebaliknya, apabila kebijakan upah dilakukan secara adil maka akan meningkatkan produktivitas pekerja sehingga mampu menciptakan hubungan baik dan harmonis antara pekerja dan pengusaha.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal ini terlihat pada Pasal 93 dan Pasal 95 terkait tentang pengusaha wajib membayar upah buruh/pekerja dan pelanggaran yang dilakukan pengusaha masih terdapat cela karena tidak adanya sanksi tegas di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, apabila dikaji dalam

praktek dilapangan bias jadi pengusaha tidak membayar denda atas keterlambatan pembayaran upah bahkan tidak saja dendanya, tetapi juga upah yang menjadi dasar pengenaan denda tersebut.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut diperlukan kajian secara mendalam secara teoritis dan akademis terkait pengawasan dalam upaya penegakkan hukum perlindungan buruh dalam bidang pengupahan agar menjamin hak dan kewajiban buruh dengan pengusaha. Hasil dari kajian tersebut ke depan dapat digunakan sebagai bahan dalam reorientasi perundang-undangan yang ada dan diwujudkan dalam kebijakan formulasi dalam pembaharuan hukum sehingga ke depannya tidak ada lagi disharmonisasi norma dalam upaya penegakkan hukum, yang dengan hal ini akan berbanding lurus dengan efektifitas penegakkan hukum, khususnya dalam rangka pengawasan dalam bidang pengupahan buruh/pekerja.

Kesimpulan dari tulisan ini adalah dalam reformasi saat ini perlu dipikirkan ulang dan dilakukan pengkajian kembali tentang upah minimum sebagai salah satu bentuk perlindungan upah. Penentuan upah dan jenjang kenaikan berkala upah sangat memerlukan perubahan. Konsep baru sebagai alternatif pengaturan upah minimum sangat diperlukan dalam masa pasca reformasi ini salah satunya dengan memperkuat pengawasan di dalam ketenagakerjaan khususnya di bidang pengupahan.

Kata Kunci : Pengawasan Pengupahan, Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh.

## **SUMMARY**

### ***PRINCIPLE OF SUPERVISION IN THE WAGE AREA EMPLOYMENT IN ORDER TO PROTECT WORKERS / LABOUR***

*Every worker reserve the right to earn a decent income for humanity. A decent income is the income or earnings of workers of their jobs can fulfill requirement of workers and their families include food / drinks, clothing, housing, education and health and retirement. The government set the minimum wage based on the decent living needs. Remuneration arrangements set by agreement between employers and workers should not be lower or contrary to the provision remuneration as determined by the legislation applicable.*

*For this commitment according to the consideration contained in the Law of the Republic of Indonesia No. 13 of 2003 which reads :*

*"To increase the protection of workers and their families in accordance with dignity of humanity intended to ensure the basic rights of workers / laborers and guarantee equality of opportunities and treatment without discrimination on any basic for the prosperity of workers / laborers and their families with take notice on the progress of the business world. "*

The problem of writing this thesis there are two problem formulation First What arrangement labor inspection in the area of wages in accordance with the principle of legal protection in complete of the constitutional rights of workers / laborers, second How embodiment government's responsibility to accommodate the aspirations of workers / laborers in the area of wages within the framework labor inspection.

The methodology used in this study is the approach of the law (statute approach), the conceptual approach (Conceptual approach) as well as the approach to the case (case approach).

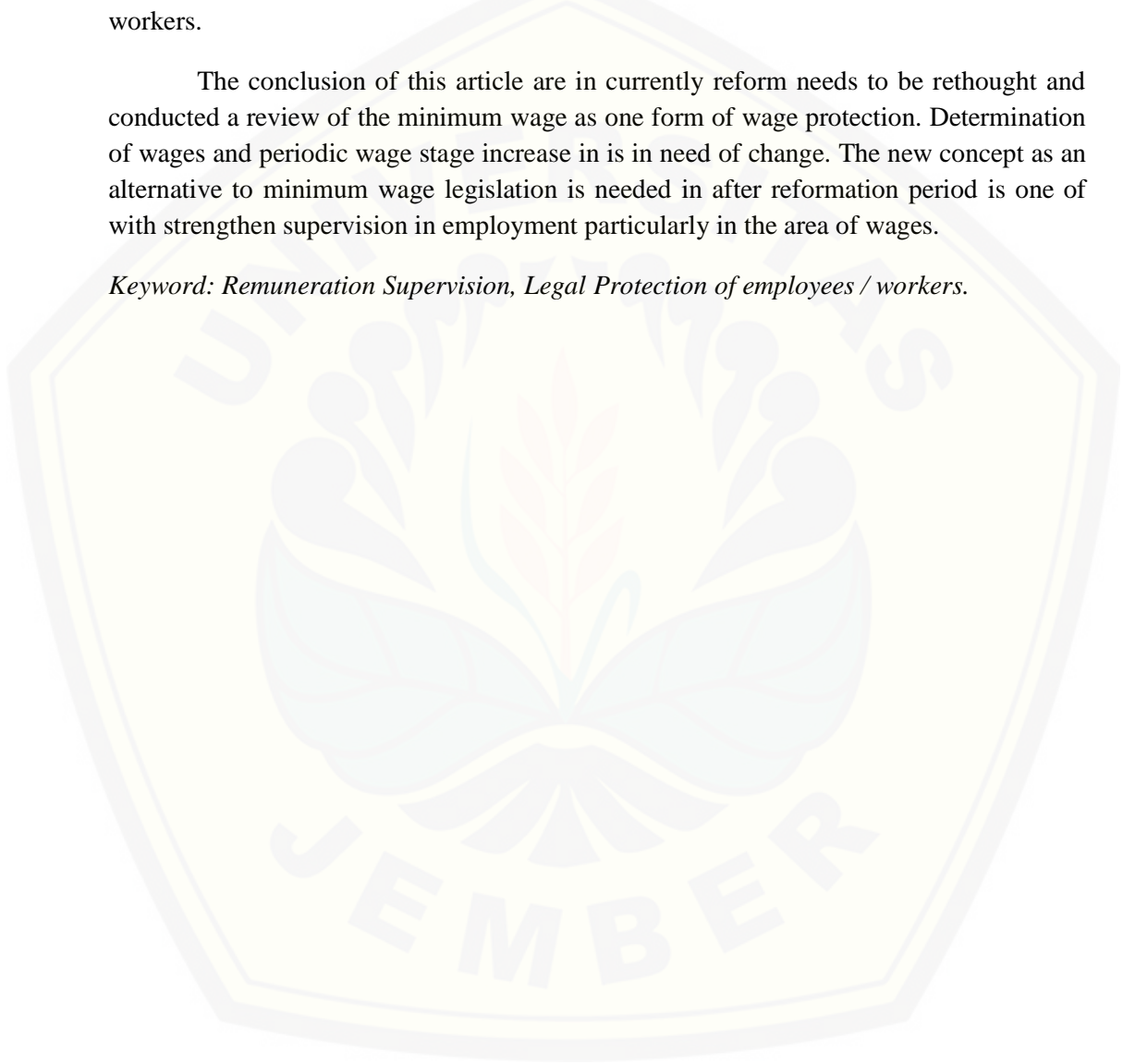
The surveillance systems of wages and severance pay is a crucial issue, a policy that is less fair, reasonable, and professional on wages and severance pay may cause a work environment that results in an industrial conflict between workers and employers. Otherwise, if done fairly wages policy will increase the productivity of workers so as to create a good and harmonious relations between workers and employers.

Statute No. 13 of 2003 on Labour in this case seen in No. 93 and No. 95 related about the employer must pay the wages of laborers / workers and offenses committed employers / workers there are imperfections because there was no firm sanctions in Employment Statute, if reviewed in practice in the field, could be entrepreneurs do not pay a penalty for late payment of wages are the penalties for not even, but also wages on which to base the imposition of fines.

To solve that problem is need to review in depth theoretical and related academic surveillance the enforcement at the protection of workers in the area of wages in order to ensure the rights and obligations of workers by employers, the results of the review to the future can be used as a material in reorienting legislation exists and realized in the policy formulation in legal reform so that the future is no longer the norm disharmony in efforts to enforce the law, which it will be directly proportional to the effectiveness of law enforcement, especially in the context of supervision in the area of wages laborers / workers.

The conclusion of this article are in currently reform needs to be rethought and conducted a review of the minimum wage as one form of wage protection. Determination of wages and periodic wage stage increase in is in need of change. The new concept as an alternative to minimum wage legislation is needed in after reformation period is one of with strengthen supervision in employment particularly in the area of wages.

*Keyword: Remuneration Supervision, Legal Protection of employees / workers.*





## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, atas segala rahmat dan hidayah-Nya, akhirnya peneliti dapat menyelesaikan penelitian tesis yang berjudul “**Prinsip Pengawasan Hubungan Kerja Di Bidang Pengupahan Dalam Rangka Perlindungan Pekerja/Buruh**” Di dalam penelitian ini disajikan pokok-pokok bahasan tentang perlindungan hak-hak dasar pekerja/buruh dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia dan pengawasan dinas ketenagakerjaan terhadap pemberian upah pekerja/buruh.

Besar harapan peneliti supaya hasil penelitian tesis ini dapat berdayaguna dan bermanfaat khususnya bagi peneliti sendiri serta pihak-pihak yang membutuhkan informasi seputar permasalahan perlindungan pekerja/buruh dalam pemberian upah pekerja/buruh sehingga mendapat hak-hak dasar sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Namun demikian peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan yang ada dalam diri peneliti pada saat melakukan penelitian tesis ini. Oleh karena itu, untuk perbaikan dan penyempurnaan penelitian tesis ini, peneliti senantiasa menerima kritik dan saran dari semua pihak dan mungkin dapat dikembangkan oleh peneliti lainnya melalui sudut pandang yang berbeda.

Jember, 2016

**Megarani Arsyi Andini, S.H.**

**NIM. 140720101013**

DAFTAR ISI

	halaman
Sampul Depan.....	i
Sampul Dalam .....	ii
Motto .....	iii
Persembahan .....	iv
Prasyarat Gelar .....	v
Persetujuan .....	vi
Pengesahan.....	vii
Penetapan Panitia Penguji .....	viii
Pernyataan Orisinalitas Tesis .....	ix
Ucapan Terima Kasih .....	x
Ringkasan .....	xiii
Summary. ....	xv
Kata Pengantar.....	xvi
Daftar Isi . ....	xvii
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan dan Manfaat .....	11
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	11
a. Tujuan Umum.....	11
b. Tujuan Khusus .....	12
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	12

1.4 Metode Penelitian.....	13
1.4.1 Tipe Penelitian .....	14
1.4.2 Pendekatan Masalah.....	15
1.4.3 Sumber Bahan Hukum .....	17
1.4.4 Analisa Bahan Hukum .....	19
1.5 Keaslian Penelitian.....	20
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>22</b>
2.1 Kerangka Teori .....	22
2.1.1 Teori Pengawasan .....	23
2.1.2 Teori Perlindungan Hukum.....	29
2.1.3 Teori Pengupahan .....	35
2.2 Konsep Hubungan Kerja.....	39
2.2.1 Pekerja/Buruh .....	39
2.2.2 Pengusaha .....	41
2.2.3 Hubungan Kerja.....	42
2.3 Hak-Hak Konstitusional Pekerja/Buruh.....	44
<b>BAB 3. KERANGKA KONSEPTUAL .....</b>	<b>46</b>
<b>BAB 4. PEMBAHASAN .....</b>	<b>52</b>
4.1.Pengaturan Pengawasan Ketenagakerjaan di bidang pengupahan .....	52
4.2.Perwujudan tanggung jawab pemerintah dalam kerangka pengawasan ketenagakerjaan di bidang pengupahan.....	66
<b>BAB 5. PENUTUP.....</b>	<b>85</b>

5.1 Kesimpulan .....	85
5.2 Saran... ..	86

**DAFTAR PUSTAKA**



## BAB 1

### PENDAHULUAN

Konstitusi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Selanjutnya disebut UUD NRI Tahun 1945) telah mengamanatkan melalui Pasal 27 ayat 2 dan Pasal 28 ayat 2 menyangkut Warga Negara dan Penduduk serta Hak Asasi Manusia , termasuk hak konstitusional buruh selengkapnya sebagai berikut :

Pasal 27 ayat 2 :

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pasal 28 ayat 2 :

“ Setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan penjabaran lebih lanjut dari UUD NRI Tahun 1945. Dengan demikian secara substantif undang-undang ketenagakerjaan tersebut harus mencerminkan amanat hak konstitusional sebagaimana Pasal 27 ayat 2 dan Pasal 28 ayat 2 UUD NRI Tahun 1945.<sup>2</sup>

Selain itu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia memiliki amanat dalam hal ini terlihat pada pembukaan UUD NRI Tahun 1945 yang berbunyi:

---

<sup>2</sup>.Fanny Tanuwijaya,*Perlindungan Hak Konstitusional Buruh Dalam Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan*, (Jurnal Universitas Jember), hlm 1.

“ Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan perdamaian abadi dan keadilan sosial.”

Komitmen ini sesuai dengan konsideran yang terdapat dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi :

“ Untuk meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dimaksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.”

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Penghasilan yang layak adalah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya yang mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar meliputi makanan/minuman, sandang, perumahan, pendidikan serta kesehatan dan jaminan hari tua. Pemerintah menetapkan upah minimum atas dasar kebutuhan hidup layak. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan pengupahan yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan pengupahan bagi pekerja meliputi :

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena sakit
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya. Pekerja yang tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan

lain diluar pekerjaannya misalnya melaksanakan fungsi sebagai pimpinan serikat pekerja yang telah disepakati oleh pimpinan perusahaan, melaksanakan tugas negara, dan kewajiban bela negara.

- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.<sup>3</sup>

Penghasilan yang diterima pekerja/buruh digolongkan dalam empat bentuk yaitu upah, tunjangan dalam bentuk natura (seperti beras, gula, dan pakaian), *Fringe benefits* (dalam bentuk dana yang disisihkan pengusaha untuk pensiun, asuransi kesehatan, kendaraan dinas, makan siang), dan kondisi lingkungan kerja. Sistem pengupahan di Indonesia umumnya menggunakan upah pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat ini didasarkan pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Dengan kata lain, penentuan upah pokok pada umumnya didasarkan pada prinsip-prinsip teori *human capital*, yaitu upah seseorang sebanding dengan tingkat pendidikan dan latihan yang dicapainya. Disamping upah pokok, pekerja menerima juga berbagai tunjangan, masing-masing sebagai persentase dari upah pokok atau jumlah tertentu, seperti tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, dan lain-lain. Jumlah upah dan tunjangan tersebut dinamakan upah kotor. Upah bersih yang diterima adalah upah kotor yang dikurangi potongan-potongan, seperti potongan untuk dana pensiun, asuransi kesehatan, dan sebagainya. Jumlah upah bersih ini disebut *take home pay*.<sup>4</sup>

Sebagaimana fenomena yang terjadi di masyarakat munculnya beberapa kasus tentang pengupahan seperti halnya yang dialami PT. Harapan Sukses Jaya

---

<sup>3</sup>.Krisnamurti, *Diktat Hukum Ketenagakerjaan* (Diktat Hukum Ketenagakerjaan, kode : TKU 127, Universitas Jember,2002) Hlm 43.

<sup>4</sup>.R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung : CV Pustaka Setia, 2013), Hlm 159.

dengan serikat buruh sesuai dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg,<sup>5</sup> selanjutnya disebut kasus 1 dan PT. Power Indo Foam melawan Saor Holong Sipayung, Amd sesuai dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 382 K/Pdt.Sus-PHI /2013,<sup>6</sup> selanjutnya disebut kasus 2, mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kedua kasus tersebut memiliki permasalahan tentang pengupahan dalam hal ini dapat dilihat pada Pasal 90 disebutkan bahwa “ pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum” sebagaimana dimaksud pada Pasal 89.

Mengamati kasus seperti diatas menandakan bahwa kurangnya pengawasan ketenagakerjaan khususnya dibidang pengupahan yang mana masih banyak perusahaan yang membayar buruh dengan UMK tidak sesuai dengan standart yang ada. Padahal di dalam pelaksanaannya pengawasan ketenagakerjaan memiliki fungsi untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan (Pasal 1 angka 1 Permenakertrans Nomor PER.02/MEN/1/2011 tentang Pembinaan dan Koordinasi Pengawasan Ketenagakerjaan).

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan pekerja/buruh, sekaligus sebagai upaya penegakkan hukum

---

<sup>5</sup>. Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 535 K/Pdt. Sus-PHI/2015 Tahun 2015. Diakses pada hari Selasa, 23 Februari 2016, pukul 13.05 wib.

<sup>6</sup> Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 382/K/Pdt.sus-PHI/2013 Tahun 2013. Diakses pada hari Kamis, 31 Maret 2016, pukul 16.07 wib.



ketenagakerjaan secara menyeluruh. Menurut M. Manullang ada dua macam dasar penggolongan jenis pengawasan berdasarkan waktu pengawasan yaitu :

- a) Pengawasan *Preventif*, dilakukan sebelum terjadinya penyelewengan, kesalahan atau *deviation*.
- b) Pengawasan *Repressif*, pengawasan setelah rencana sudah dijalankan, dengan kata lain diukur hasil – hasil yang dicapai dengan alat pengukuran standar yang telah ditentukan terlebih dahulu.<sup>7</sup>

Pada dasarnya kedua cara itu ditempuh sangat bergantung dari tingkat kepatuhan masyarakat. Tindakan preventif edukatif dilakukan jika memungkinkan dan masih adanya kesadaran masyarakat untuk mematuhi hukum. Namun, jika tindakan preventif edukatif tidak efektif lagi, ditempuh tindakan represif yustisia dengan maksud agar masyarakat mau melaksanakan hukum walaupun dengan keterpaksaan. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk menjamin pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan (Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) dengan demikian, sasaran pengawasan ketenagakerjaan ialah meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis.<sup>8</sup>

Organisasi Perburuhan Internasional atau disingkat ILO adalah organisasi internasional yang khusus membahas masalah-masalah ketenagakerjaan secara luas. ILO bertugas menyelenggarakan komperensi dan meningkatkan kondisi

---

<sup>7</sup> <http://valid-consult.com/pengertian-pengawasan-supervisi/>, diakses pada hari Senin, 04 April 2016, pukul 12.45 WIB.

<sup>8</sup> .Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ( Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2014), Hlm 197.

kerja dan disahkan oleh Konperensi Perburuhan Internasional kemudian oleh setiap negara anggota yang mempunyai kekuatan hukum sebagai undang-undang, sedang rekomendasi dibuat untuk tidak diratifikasi melainkan untuk memberikan pedoman khusus kepada negara anggota di dalam menyusun peraturan perundang-undangan nasional di negara masing-masing.<sup>9</sup>

Konvensi-konvensi No. 81 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan mendefinisikan fungsi, tugas, dan tanggungjawab sistem pengawasan ketenagakerjaan, persyaratan rekrutmen staf, cara-cara tindakan pengawas, penegakkan kekuasaan dan kewajiban pengawas sehubungan dengan etika dan pelaporan kegiatan. Pengawas juga mengatur pelaporan kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Rekomendasi Pengawasan ketenagakerjaan memberikan detail tentang apa informasi yang harus disertakan dalam laporan tahunan dan berisi paduan untuk kolaborasi antara pengawas, pengusaha dan pekerja, khususnya dibidang keselamatan dan kesehatan kerja.

Fungsi utama pengawas ketenagakerjaan menurut konvensi ILO yakni :

- a) Menjamin penegakkan ketentuan hukum terkait dengan kondisi-kondisi kerja dan perlindungan pekerja ketika melakukan pekerjaan, seperti ketentuan terkait dengan jam kerja, upah, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, hubungan kerja dengan anak-anak dan kaum muda, dan hal-hal yang terkait lainnya, sejauh ketentuan tersebut dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan, ketentuan hukum termasuk keputusan

---

<sup>9</sup>.Zainal Asikin, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2012), Hlm 151.

arbitrase dan perjanjian bersama dimana kekuatan hukum diberikan dan bisa ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan.

- b) Untuk menyediakan informasi dan saran teknis kepada pengusaha dan pekerja mengenai cara yang paling efektif untuk mematuhi ketentuan-ketentuan hukum.
- c) Untuk memberitahukan otoritas yang kompeten mengenai pelanggaran atau penyalahgunaan yang khususnya tidak dilindungi oleh ketentuan yang ada.

Sejak tahun 2006, ILO mendukung strategi global untuk modernisasi dan revitalisasi pengawasan ketenagakerjaan. Program ILO telah dibentuk untuk membantu konstituen dalam mempromosikan pekerjaan yang layak dengan memperkuat mekanisme administrasi ketenagakerjaan, termasuk pengawasan ketenagakerjaan, untuk membuat mereka lebih efektif. Strategi yang digunakan dengan melakukan kegiatan pada tingkat nasional dan global, seperti membantu negara anggota melakukan audit pengawasan ketenagakerjaan, membangun rencana aksi nasional untuk meningkatkan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan dan menjamin pelatihan pengawasan ketenagakerjaan.<sup>10</sup>

Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah, pengawasan ketenagakerjaan sebagai urusan pemerintahan telah dibagi antara pemerintah pusat, daerah provinsi, dan daerah kabupaten/kota. Pembagian urusan Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Peraturan Pemerintah ini cenderung seimbang. Pemerintah pusat, daerah provinsi, dan daerah

---

<sup>10</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_189505.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_189505.pdf), diakses pada hari Minggu, 24 Januari 2016, pukul 10.00 WIB, Hlm 12.

kabupaten/kota memiliki kewenangan yang serupa, perbedaannya hanya nampak pada skala atau ruang lingkungannya. Urusan berskala kabupaten/kota menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kota, urusan berskala provinsi menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi, dan urusan berskala nasional menjadi kewenangan Pemerintah Pusat.

Kini, pembagian urusan pengawasan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Pemerintahan Daerah cenderung berat sebelah. Kewenangan yang ada pada Pemerintah Pusat adalah penetapan sistem dan pengelolaan personel. Kewenangan yang ada pada Daerah provinsi adalah penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan. Sedangkan Daerah kabupaten/kota sama sekali tidak memiliki kewenangan apapun dalam urusan Pengawasan Ketenagakerjaan. Sistem inilah yang disebut dengan istilah “sentralistik terbatas”. “Sentralistik” itu maksudnya terpusat, dan “terbatas” itu maksudnya dibatasi hanya pada daerah provinsi. Jadi, urusan pengawasan ketenagakerjaan yang sebelumnya tersebar di semua tingkatan pemerintahan, sekarang dipusatkan ke Daerah provinsi, yaitu dalam hal penyelenggaraannya.

Pengaturan pembagian urusan pemerintahan ini memiliki dampak, saat ini ada tiga undang-undang yang mengatur tentang kewenangan Pengawasan Ketenagakerjaan, yang pertama adalah Undang-Undang Pemerintahan Daerah, yang kedua adalah Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 Tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce (Konvensi ILO No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam

Industri Dan Perdagangan). Dan yang ketiga adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003, kebijakan Pengawasan Ketenagakerjaan bersifat sentralistik secara penuh. Undang-undang ini juga mengatur bahwa pengawasan ketenagakerjaan harus berada di bawah supervisi dan kontrol pemerintah pusat. Ini artinya, pengawasan ketenagakerjaan semestinya merupakan kewenangan Pemerintah Pusat. Lain halnya dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 178 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan ini mengatur bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota, artinya kewenangan pengawasan ketenagakerjaan ada pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.<sup>11</sup>

Didalam dunia ketenagakerjaan, sistem pengawasan, upah dan pesangon merupakan masalah yang sangat krusial, kebijakan yang kurang adil, wajar dan profesional terhadap upah dan pesangon dapat menimbulkan lingkungan kerja yang berujung pada suatu konflik industrial antara pekerja dan pengusaha. Sebaliknya, kebijakan yang adil, wajar, dan profesional terhadap upah dan pesangon akan meningkatkan motivasi, selanjutnya akan meningkatkan produktivitas pekerja sehingga mampu menciptakan hubungan baik dan harmonis antara pekerja dan pengusaha.

---

<sup>11</sup>[http://www.plazainformasi.jogjaprov.go.id/index.php?option=com\\_content&view=article&id=3144:revolusi-pengawasan-ketenagakerjaan&catid=34:berita-baru&Itemid=53](http://www.plazainformasi.jogjaprov.go.id/index.php?option=com_content&view=article&id=3144:revolusi-pengawasan-ketenagakerjaan&catid=34:berita-baru&Itemid=53) diakses pada hari Senin, 04 April 2016, pukul 13.30 WIB.

Dari beberapa uraian diatas penulis tertarik untuk mengkaji tentang pengaturan upah dan pesangon pekerja/buruh yang didalam pelaksanaannya masih belum sesuai dengan hak-hak konstitusional pekerja/buruh dan banyaknya penyimpangan aturan dan minimnya pengawasan untuk pekerja/buruh. Untuk membahas masalah tersebut penulis mengambil judul “ **Prinsip Pengawasan Hubungan Kerja di Bidang Pengupahan Dalam Rangka Perlindungan Pekerja/Buruh** “

## **1.2 Rumusan Masalah :**

Dari uraian latar belakang tersebut diatas, maka penulis menarik permasalahan mengenai Prinsip Pengawasan Hubungan Kerja di Bidang Pengupahan Dalam Rangka Perlindungan Pekerja/Buruh, sebagai berikut :

1. Apa pengaturan pengawasan ketenagakerjaan di bidang pengupahan telah sesuai dengan prinsip perlindungan hukum dalam memenuhi hak-hak konstitusional pekerja/buruh ?
2. Bagaimana perwujudan tanggungjawab pemerintah untuk mengakomodasikan aspirasi pekerja/buruh di bidang pengupahan dalam kerangka pengawasan ketenagakerjaan ?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan penulisan merupakan target yang ingin dicapai atas permasalahan yang dihadapi (tujuan obyektif) maupun untuk memenuhi kebutuhan perorangan (tujuan subyektif) tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan ini adalah :

**a. Tujuan Umum**

Tujuan umum dalam penelitian dan penulisan ini adalah tujuan yang bersifat akademis, yaitu :

1. Memenuhi tugas dan melengkapi sebagian syarat-syarat untuk mencapai gelar Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember.
2. Membangun nilai tambah kompetensi penulis dalam Ilmu Hukum khususnya Hukum Ketenagakerjaan.
3. Menerapkan ilmu pengetahuan hukum yang diperoleh selama masa studi, serta mengembangkan dan membuat analisis secara yuridis praktis khususnya di bidang Hukum Ketenagakerjaan.

**b. Tujuan Khusus**

Tujuan khusus dari tesis ini adalah :

1. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaturan pengawasan ketenagakerjaan di bidang pengupahan sesuai prinsip perlindungan hukum dalam pemenuhan hak konstitusional pekerja/buruh;
2. Mengkaji tanggungjawab pemerintah dalam aspek pengawasan terhadap pekerja/buruh di bidang pengupahan terhadap hak konstitusional pekerja/buruh;

**1.3.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh penulis, dalam penyusunan tesis ini adalah :

1. Untuk pengembangan teori ilmu hukum di bidang hukum ketenagakerjaan.
2. Untuk memberikan kontribusi pemikiran dalam pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

## 1.4 Metode Penelitian

Dalam pembuatan suatu karya ilmiah tentu tidak akan terlepas dari metode penelitian. Penelitian hukum dilakukan untuk dapat menghasilkan argumentasi, teori atau konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.<sup>12</sup> Metode penelitian ini akan mempunyai peranan penting dalam pembuatan karya ilmiah yaitu untuk mengkaji objek agar dapat dianalisis dengan benar. Dengan pengkajian tersebut diharapkan akan mempunyai alur pemikiran yang tepat dan mempunyai kesimpulan akhir yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Metode merupakan cara kerja bagaimana menemukan hasil atau memperoleh atau menjalankan suatu kegiatan, untuk memperoleh hasil yang kongkrit. Menggunakan suatu metode dalam melakukan suatu penelitian merupakan ciri khas dari ilmu pengetahuan untuk mendapatkan suatu kebenaran hukum. Penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun teknologi. Sedangkan penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktridoktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.<sup>13</sup> Pada penulisan tesis ini

---

<sup>12</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta:Kencana Persada Group, 2010) Hlm 35.

<sup>13</sup>. Ibid



menggunakan metode yang terarah agar dapat memberikan pemikiran yang sistematis dalam usaha menguji kebenaran ilmiah atas masalah yang dihadapi.

## 1.4.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian dalam tesis ini adalah bersifat yuridis normatif (*legal research*) yaitu merupakan studi dokumen, yakni dengan menggunakan sumber-sumber data sekunder saja yang berupa peraturan-peraturan, perundang-undangan, keputusan-keputusan pengadilan, teori-teori hukum dan pendapat para sarjana hukum terkemuka.<sup>14</sup> Itu sebabnya maka disebut dengan penelitian hukum normatif karena menggunakan metode penelitian ilmu hukum normatif, yaitu dengan mengkaji dan menganalisa bahan-bahan hukum, dan isu-isu hukum yang terkait dengan perkembangan dan permasalahan hukum. Penelitian ini dilakukan untuk memecahkan permasalahan hukum yang timbul, sedangkan hasil yang akan dicapai adalah berupa preskripsi mengenai apa yang harus dilakukan.

Menurut Peter Mahmud Marzuki, ilmu hukum mempunyai karakteristik sebagai ilmu yang bersifat preskriptif dan terapan. Sebagai ilmu yang bersifat preskriptif, ilmu hukum mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum dan norma hukum. Sebagai ilmu terapan, ilmu hukum menetapkan standar prosedur, ketentuan-ketentuan, rambu-rambu dalam melaksanakan aturan hukum. Peter Mahmud Marzuki juga menyatakan bahwa didalam karya akademik hukum, preskripsi tersebut diberikan dalam

---

<sup>14</sup> .Soemitro Rianto Adi, *Metode Penelitian Sosial dan Hukum*, (Jakarta : Granit,2004) Hlm 92.

bentuk saran atau rekomendasi. Hal ini dikarenakan posisi penulis karya akademik adalah tidak berpihak.<sup>15</sup>

## 1.4.2 Pendekatan Masalah

Pada penulisan tesis ini digunakan pendekatan undang-undang (*Statute Approach*), pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*), dan pendekatan kasus (*Case Approach*).

### a. Pendekatan Undang – Undang (*Statute Approach*)

Pendekatan perundang – undangan dilakukan dengan menelaah semua Undang – Undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang diketengahkan. Pendekatan perundang – undangan dilakukan dalam rangka penelitian hukum untuk kepentingan praktis maupun penelitian hukum untuk kepentingan akademis.<sup>16</sup> Dalam penelitian tesis ini pendekatan undang – undang digunakan untuk membahas isu hukum yang berkaitan dengan masalah pengawasan hubungan kerja di bidang pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh. Undang – undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum tersebut adalah pasal 88 tentang pengupahan dan Pasal 176 tentang pengawasan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan serta Konvensi ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan.

### b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konseptual dilakukan manakala peneliti tidak beranjak dari aturan hukum yang ada. Hal itu dilakukan karena memang belum atau tidak

---

<sup>15</sup> .Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta : Prenada Media, 2010) Hlm 172.

<sup>16</sup>Dyah Ochtorina Susanti, Aan Efendi, *Penelitian hukum ( Legal Research )*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2014 ), hlm.110

ada aturan hukum untuk masalah yang dihadapi. Saat membangun konsep, pertama kali harus beranjak dari pandangan – pandangan dan doktrin – doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum.<sup>17</sup> Dalam penelitian tesis ini digunakan pendekatan konseptual yang mengacu pada pendapat dan doktrin – doktrin para ahli yang berkaitan dengan asas dan teori pengawasan dari Joseph A.Maciarello.

### c. Pendekatan Kasus ( *Case Approach* )

Pendekatan kasus ( *case Approach* ) dalam penelitian normatif bertujuan untuk mempelajari penerapan norma – norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum. Terutama mengenai kasus kasus yang telah diputus sebagaimana yang dapat dilihat dalam yurisprudensi terhadap perkara – perkara yang menjadi fokus penelitian.<sup>18</sup> Pada penelitian tesis ini akan diangkat dua kasus yang berkaitan dengan pengawasan di bidang pengupahan, yakni PT. Harapan Sukses Jaya dengan serikat buruh sesuai dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg, selanjutnya disebut kasus 1 dan PT. Power Indo Foam melawan Saor Holong Sipayung, Amd sesuai dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 382 K/Pdt.Sus-PHI /2013, selanjutnya disebut kasus 2, mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kedua kasus tersebut memiliki permasalahan tentang pengupahan dalam hal ini dapat

---

<sup>17</sup>.Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi ( cetakan ke-9 )*, Jakarta : Prenadamedia Grup, 2014, hlm.177 - 178

<sup>18</sup>.Jhonny Ibrahim, *Op., Cit.* hlm 321

dilihat pada Pasal 90 disebutkan bahwa “ pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum” sebagaimana dimaksud pada Pasal 89.

### 1.4.3 Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum digunakan untuk memecahkan isu hukum dan sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa yang seharusnya diperlukan, sebagai sumber-sumber penelitian. Bahan hukum yang digunakan dalam penulisan tesis ini adalah :

#### a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer mempunyai sifat *autoritatif*, yang artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.<sup>19</sup> Bahan Hukum Primer Penulis berupa :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan.
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO Convention Nomor 81 Concerning Labour Inspection In Industri An Commerce* (Konvensi ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan).

---

<sup>19</sup>.Peter Mahmud Marzuki, Op.Cit. Hlm 141.

5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 9/V/2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

**b. Bahan Hukum Sekunder**

Disamping bahan hukum yang telah disebutkan diatas, penulis juga menggunakan bahan hukum sekunder yang digunakan untuk menunjang dan mendukung penulisan tesis ini. Bahan hukum sekunder yang digunakan penulis berupa buku-buku ilmiah ilmu hukum serta dokumentasi publikasi hasil pemikiran para sarjana hukum yang berupa makalah ilmiah, jurnal-jurnal hukum dan tulisan-tulisan lepas lainnya yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah kebenarannya.

Selain bahan hukum yang telah disebutkan diatas, penulis untuk memperkaya isi penulisan menggunakan bahan nonhukum. Bahan nonhukum tersebut berisikan buku-buku ilmiah nonhukum seperti buku politik, kamus besar bahasa Indonesia untuk menjelaskan suatu istilah dan tulisan-tulisan lepas karya sarjana nonhukum yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah kebenarannya.

**c. Bahan Hukum Tersier**

Bahan hukum tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus (hukum), internet dan ensiklopedia.

## 1.4.4 Analisa Bahan Hukum

Metode analisis bahan hukum yang digunakan dalam tesis ini adalah metode deduktif, yaitu berpangkal dari prinsip-prinsip dasar kemudian menghadirkan objek yang hendak diteliti. Dengan kata lain, berpangkal dari prinsip-prinsip umum menuju prinsip-prinsip khusus.<sup>20</sup>

Selain itu menurut Peter Mahmud Marzuki terdapat 5 (lima) prosen untuk menemukan jawaban atas pertanyaan yang dilakukan. Yaitu dengan ;

1. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeleminir hal-hal yang tidak relevan dan menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan ;
2. Pengumpulan bahan-bahan hukum dan sekitarnya dipandang mempunyai relevansi juga bahan-bahan non hukum ;
3. Melakukan telaah atas permasalahan yang akan dibahas berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan ;
4. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum ;
5. Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun didalam kesimpulan.<sup>21</sup>

Sesuai dengan uraian diatas, maka beralasan untuk menggunakan metode deduktif dalam menunjang penulisannya. Karena metode tersebut dianggap sesuai dengan keinginan penulis yaitu upaya atau proses penarikan dari suatu kesimpulan yang bersifat umum menuju suatu kesimpulan yang bersifat khusus.

---

<sup>20</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*,(Jakarta : Kencana Prenada Media Group,2008)  
Hlm 42

<sup>21</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Op Cit*, Hlm 171.

## 1.5 Originalitas Penelitian

Judul tesis ini saya sebagai penulis menjamin keasliannya atau originalitasnya, meskipun ada tema ataupun judul karya tulis yang mirip dengan tesis ini diantaranya adalah :

NO	NAMA	JUDUL	INSTANSI	KETERANGAN
1.	Anggi 0806425033 (selanjutnya penulis sebut artikel 1)	TINJAUAN YURIDIS PENGATURAN UPAH BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DIHUBUNGKAN DENGAN PERAN FEDERASI PERJUANGAN BURUH JABODETABEK (FPBJ)	Program Magister Ilmu Hukum, Universitas Indonesia, Jakarta, Juli 2010 (TESIS)	Didalam tesis ini membahas bagaimana pengaturan upah dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang cukup bagi pekerja/buruh dan fungsi FPBJ sebagai Organisasi buruh dalam proses pengupahan.
2.	Rizaldy Pedju 1223208054 (selanjutnya penulis sebut artikel 2)	PEMENUHAN PENGAWASAN PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN TERHADAP HAK DAN KEWAJIBAN PEKERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003	Program Magister Ilmu Hukum, Universitas Sam Ratulangi, 2015 (PROPOSAL TESIS)	Didalam tesis ini membahas kebijakan pengawasan perlindungan terhadap hak-hak dasar atau hak normatif pekerja terutama perlindungan ketenagakejaan khususnya menjamin standar hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktivitas perusahaan dan meningkatkan daya beli masyarakat.

Dalam tesis ini penulis membahas permasalahan dari prespektif yang berbeda dari artikel tersebut diatas yang mana pada artikel 1 membahas tentang pengupahan sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan dan menekankan pada

lingkup FPBJ, dan artikel II membahas tentang pengawasan hak dasar pekerja/buruh dan meningkatkan produktivitas perusahaan, sedangkan dalam tesis ini membahas perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh di bidang pengupahan yang mana masih banyak ditemukannya pembayaran upah dibawah upah minimum sehingga tidak menjamin hak-hak dasar buruh/pekerja maka diperlukannya sebuah pengawasan pengupahan.





## BAB II

### KERANGKA TEORITIK DAN KONSEPTUAL

#### 2.1 Kerangka Teori

Teori memegang peranan penting dalam dunia ilmu pengetahuan, karena teori merupakan sarana untuk memahami dan memecahkan persoalan yang dibicarakan secara lebih baik. Teori hukum merupakan suatu keseluruhan pernyataan yang saling berkaitan berkenaan dengan sistem konseptual aturan-aturan hukum dan putusan-putusan hukum dan sistem tersebut untuk dipoitifkan.<sup>22</sup> Teori hukum hanya bersifat memberikan penjelasan tentang sebuah fenomena hukum atau fakta hukum. Ruang lingkupnya lebih sempit dan tidak terlalu mendasar.<sup>23</sup>

Menurut Bruggink menggunakan “ Teori hukum dalam arti luas “, yang didefinisikan sebagai :

“ Keseluruhan pernyataan yang saling berkaitan, berkenaan dengan sistem konseptual aturan-aturan hukum dan putusan-putusan hukum, sistem tersebut untuk sebagian yang penting dipoitifkan.”<sup>24</sup>

Berdasarkan pengertian teori hukum tersebut maka dalam kaitan dengan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, teori hukum akan dijadikan sebagai landasan /sebagai pisau analisis untuk menganalisa permasalahan yang diajukan,

---

<sup>22</sup> Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari, Menemukan dan Memahami Hukum*, (Yogyakarta: Laksbang Yustitia, 2010).

<sup>23</sup> Arif Sidharta dalam Zarman Hadi, Hlm 20

<sup>24</sup> Dyah Ochtorina, Dewi Astuty Mochtar, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Malang : Bayumedia Publising), Hlm 7.

teori yang dimaksud meliputi teori pengawasan, teori perlindungan hukum dan teori pengupahan.

## 2.1.1 Teori Pengawasan

Macam pengawasan terdiri dari kegiatan-kegiatan yang merupakan upaya agar peristiwa dan kegiatan dalam organisasi sesuai dengan rencana meskipun setiap organisasi mempunyai karakteristik yang berbeda tetapi dalam kegiatan pengawasan semua organisasi melaksanakan tahapan-tahapan pokok yang sama. yang dimaksud dengan proses pengawasan adalah serangkaian tindakan dalam melaksanakan pengawasan. Rangkaian langkah-langkah dalam proses pengawasan, yakni pengawasan fungsional, itu pada hakekatnya tidak berbeda dengan rangkaian langkah-langkah dalam pengawasan melekat atau pengawasan atasan langsung.

Menurut Joseph A. Maciarello dalam Nawawi, proses pengawasan itu mencakup : *Expection* (merumuskan apa yang diinginkan dari kekayaan yang dimiliki), *Alocation* (mengalokasikan sumber yang ada untuk mencapai tujuan yang diinginkan tersebut), *Monitoring Performance* (mencatat dan memonitor hasil kerja), *Corrective Actions* (melakukan tindakan koreksi jika hasil kegiatan berbeda dengan tujuan yang ditetapkan).<sup>25</sup>

Pembahasan tentang permasalahan pengawasan dalam penelitian ini, yaitu tentang bentuk pengawasan di bidang pengupahan terhadap hak-hak yang dimiliki pekerja/buruh yang akan dianalisis dengan menggunakan teori pengawasan. Sujatno, menyatakan teori pengawasan sebagai berikut :

---

<sup>25</sup> Hadari Nawawi, *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*, (Jakarta : PT. Erlangga, 1994), Hlm 15.

“ Akan halnya dengan pengawasan dalam hubungannya dengan pemberdayaan bahwa pengawasan adalah untuk menentukan apa yang telah dicapai, mengadakan evaluasi atasnya, dan mengambil tindakan-tindakan korektif bila diperlukan, untuk menjamin agar hasilnya sesuai dengan rencana .”<sup>26</sup>

Definisi pengawasan adalah proses pemantauan kegiatan organisasional untuk mengetahui apakah kinerja aktual sesuai dengan standard dan tujuan organisasional yang di harapkan. Kinerja aktual diketahui dari usaha-usaha optimasi pemanfaatan sumber-sumber dan pelaksanaan tugas-tugas, sementara kesesuaian kinerja aktual dan tujuan yang diharapkan diketahui dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan standar organisasi, yaitu apakah masukan lebih besar, sama dengan atau lebih kecil dari keluaran.<sup>27</sup>

Runtutan kehidupan normatif suatu bangsa dimulai dengan nilai, bukan dengan peraturan yang rinci. Kata dimulai di sini menunjukkan kepada konteks kehidupan normatif yang luas, seperti berkaitan dengan perkembangan masyarakatnya, baik dalam matra fisik maupun non-fisik. Perbandingan antara nilai dan kaidah bisa dipakai sebagai simbolisasi dari ikhwal kehidupan yang sederhana dan yang lebih kompleks. Berbicara mengenai nilai, asas, dan kaidah. H.L.A. Hart telah membuat suatu model dikotomi yang bisa dipakai sebagai orientasi terhadap masalah, Hart menggolongkan masyarakat ke dalam dua golongan mengikuti tipe pengaturan masyarakatnya, yaitu apakah didasarkan pada asas saja, atau pada kaidah yang rinci.

---

<sup>26</sup> Sujatno, *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*, (Jakarta : PT. Ghalia, 1986), Hlm 17.

<sup>27</sup> Ulbert Silalahi, *Studi Tentang Ilmu Administrasi (Konsep, Teori dan Dimensi)*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2002) Hlm 391.

Masyarakat yang diatur dengan asas saja disebut masyarakat dengan "*primary rules of obligation*", sedangkan yang diatur dengan kaidah yang rinci disebut Hart sebagai masyarakat yang menggunakan "*secondary rules of obligation*". Untuk merujuk kepada tipologi Hart adalah ingin menunjukkan, bahwa pengaturan masyarakat tidak dimulai dengan cara yang positif serta rinci, melainkan dengan asas. Asas ini mempunyai kedudukan yang dekat dengan nilai, sekalipun lebih normatif sifatnya dibanding dengan nilai tersebut. Nilai menunjuk kepada sesuatu yang dijunjung tinggi, sedang asas sudah mulai menafsirkan nilai tersebut menjadi sarana kontrol hubungan antara para anggota masyarakat. Nilai kemanusiaan misalnya, akan ditafsirkan menjadi asas "hendaknya orang tidak saling menyakiti satu sama lain".

Asas inilah yang kemudian menjalankan fungsi kontrol terhadap hubungan antara anggota masyarakat dalam istilah yang dipakai dalam hukum serta ilmu hukum, maka ide itu disebut dengan nama asas hukum. Mutatis mutandis akan mengatakan, bahwa tidak ada sistem hukum tanpa asas hukum. Oleh karena dalam keadaan yang berlawanan dengan itu, maka yang ada bukanlah suatu sistem hukum, melainkan hanya kumpulan peraturan saja.<sup>28</sup>

Pengawasan yang dilakukan pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja dimaksudkan untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Di dalam praktek pengawasan dilakukan oleh pegawai

---

<sup>28</sup>[https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiiNyt4\\_MAhVEjJQKHZStBxQQFggcMAA&url=http%3A%2F%2Fperpus.takaan.bphn.go.id%2Findex.php%2Fsearchkatalog%2FdownloadDatabyId%2F41373%2Fmhn030206.pdf&usq=AFQjCNEzWn2\\_SPdD5yRAkfnEizhvy-OQSQ&sig2=QKYgUmoB57quwK2-HBhvuA&bvm=bv.119408272,d.dGo](https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiiNyt4_MAhVEjJQKHZStBxQQFggcMAA&url=http%3A%2F%2Fperpus.takaan.bphn.go.id%2Findex.php%2Fsearchkatalog%2FdownloadDatabyId%2F41373%2Fmhn030206.pdf&usq=AFQjCNEzWn2_SPdD5yRAkfnEizhvy-OQSQ&sig2=QKYgUmoB57quwK2-HBhvuA&bvm=bv.119408272,d.dGo), diakses pada hari Minggu, 24 Januari 2016, Pukul 13.00 WIB.

pengawas ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya wajib untuk :

- a. merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya wajib dirahasiakan;
- b. tidak menyalahgunakan kewenangannya.

Tempat dimana pengawasan biasanya dilakukan yaitu di tempat kerja dengan melihat dan memeriksa secara langsung syarat-syarat kerja, waktu kerja, waktu kerja lembur, upah minimal, pekerja/buruh wanita dan anak, serta aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Bagi pekerja/buruh pengawasan menjamin terlaksananya hak-hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, dan bagi pengusaha pengawasan merupakan sarana untuk memperoleh penjelasan dari pihak yang berwenang dan kompeten tentang kewajibannya menurut peraturan perundang-undangan dan petunjuk cara melaksanakannya.<sup>29</sup>

Adapun kebijakan pengawasan ketenagakerjaan secara operasional ditetapkan sebagai berikut :

- a. Pengawasan ketenagakerjaan diarahkan kepada usaha preventif dan edukatif, namun demikian tindakan represif baik yang yustisial, maupun non yustisial akan dilaksanakan secara tegas terhadap perusahaan-perusahaan yang secara sengaja melanggar ataupun telah berkali-kali diperingatkan akan tetapi tidak melaksanakan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.

---

<sup>29</sup> Ibid, Maimun, Hlm 34.

- b. Unit dan aparat pengawasan diharapkan lebih peka dan cepat bertindak terhadap masalah-masalah yang timbul dan mungkin timbul dilapangan, sehingga masalahnya tidak meluas atau dapat diselesaikan dengan tuntas (tidak berlarut-larut).
- c. Aparat pengawasan dalam melaksanakan tugas dan fungsi pengawasan diharuskan turun langsung ke lapangan untuk melihat permasalahannya secara langsung, sehingga dapat dijamin obyektifitasnya.
- d. Pemanfaatan aparat pengawas secara optimal sehingga dapat menjangkau obyek pengawasan seluas mungkin khususnya pada sektor-sektor yang dianggap rawan dan strategis.

Ruang lingkup tugas-tugas pengawasan ketenaga kerjaan ini adalah :

- a) Melaksanakan pembinaan dan pengawasan atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan mengenai norma perlindungan tenaga kerja.
- b) Melaksanakan pembinaan dalam usaha penyempurnaan norma kerja dan pengawasannya.
- c) Melaksanakan pembinaan dan pengawasan yang menyangkut perlindungan tenaga kerja wanita, anak, dan orang muda.
- d) Melaksanakan usaha-usaha pembentukan, penerapan dan pengawasan norma di bidang kecelakaan kerja.

Sedangkan fungsi pengawasan ketenagakerjaan ini adalah :

1. Mengawasi pelaksanaan Undang-undang atau ketentuan-ketentuan hukum di bidang perburuhan/ketenagakerjaan.
2. Memberi penerangan teknis serta nasihat kepada pengusaha dan tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektif dari peraturan-peraturan ketenagakerjaan.
3. Melaporkan kepada yang berwenang kecurangan dan penyelewengan dalam bidang ketenagakerjaan yang tidak jelas di atur dalam peraturan perundang-undangan.

Ada tiga (3) macam kegiatan yang bersifat pemeriksaan dalam melaksanakan pengawasan ini yaitu :

- 1) Pemeriksaan pertama , yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas umum yang mencakup dua aspek yaitu norma kerja dan norma keselamatan kerja;
- 2) Pemeriksaan ulang;
- 3) Pemeriksaan khusus, yaitu apabila ada hal-hal tertentu misalnya pengaduan atau atas perintah atasan untuk sesuatu hal di suatu perusahaan.

Sesuai dengan maksud diadakannya pengawasan ketenagakerjaan maka tugas utama dari pegawai pengawas adalah :

- A. Mengawasi berlakunya Undang-undang dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan.
- B. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya

guna membuat Undang-undang dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan.

- C. Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan kepadanya dengan Undang-Undang dan peraturan lainnya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengawas ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil pada Departemen Tenaga Kerja yang berdasarkan Undang-Undang ditugaskan secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pengawasan terhadap ditaatinya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.<sup>30</sup>

## 2.1.2 Teori Perlindungan Hukum

Pengertian dan batasan-batasan mengenai perlindungan hukum sulit ditemukan, hal ini mungkin didasari pemikiran bahwa orang telah dianggap tahu secara umum apa yang dimaksud dengan perlindungan hukum sehingga tidak diperlukan lagi sebuah konsep tentang apa yang dimaksud perlindungan hukum. Dampak dari tidak adanya konsep tersebut akhirnya menimbulkan keragaman dalam pemberian makna, padahal perlindungan hukum selalu menjadi tema pokok dalam setiap kajian hukum.<sup>31</sup>

Perlindungan hukum adalah salah satu wacana yang banyak digulirkan guna menjamin hak-hak masyarakat.<sup>32</sup> Pada tulisan ini, akan diuraikan mengenai Teori Perlindungan Hukum (*selanjutnya disingkat TPH*). Teori Perlindungan

---

<sup>30</sup> Andi Hamzah, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta:Rineka Cipta Jakarta,1990) Hlm.124 .

<sup>31</sup> Harjono, *Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 80.

<sup>32</sup> Dyah Ochtorina Susanti, Bahan ajar mata kuliah Teori Hukum, disampaikan di Program Pasca Sarjana Ilmu Hukum Universitas Islam Kadiri (UNISKA). Kediri, 03 Desember 2011.



Hukum, terkait dengan hukum ekonomi dibangun oleh Salmond dan dikembangkan oleh J.P. Fitzgerald, dan di Indonesia, TPH juga dikembangkan oleh Philipus M. Hadjon. Fitzgerald saat menjelaskan TPH Salmond, menguraikan bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat, dengan cara membatasi berbagai kepentingan tersebut, karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi kepentingan di lain pihak.<sup>33</sup>

Fitzgerald menjelaskan bahwa cara hukum melindungi kepentingan seseorang dengan mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya secara terukur, dalam arti ditentukan keluasan dan kedalamannya, untuk bertindak dalam rangka kepentingannya, yang disebut sebagai hak. Jadi, tidak setiap kekuasaan dalam masyarakat itu bisa disebut sebagai hak, melainkan hanya kekuasaan tertentu saja, yaitu yang diberikan oleh hukum kepada seseorang.<sup>34</sup>

Arti dari kepentingan masyarakat, menurut Salmond seperti dijelaskan Fitzgerald, merupakan sasaran dari hak, bukan hanya karena ia dilindungi oleh hukum, tetapi juga karena adanya *vinculum juris*, yaitu pengakuan terhadap hak pihak-pihak yang terikat dalam hubungan kewajiban.<sup>35</sup> Ciri-ciri yang melekat pada hak menurut hukum, menurut TPH Salmond seperti ditegaskan Fitzgerald, yaitu:

---

<sup>33</sup>J.P. Fitzgerald. *Salmond on Jurisprudence*. (London: Sweet & Mazwell, 1966), dikutip dari Satjipto Rahardjo. *Ilmu Hukum*. (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm 53.

<sup>34</sup>*Ibid.*

<sup>35</sup>*Ibid.*, hlm 54.

- a. Hak itu dilekatkan kepada seseorang yang disebut sebagai pemilik atau subjek dari hak itu. Ia juga disebut sebagai orang yang memiliki titel atas barang yang menjadi sasaran dari hak;
- b. Hak itu tertuju kepada orang lain, yaitu yang menjadi pemegang kewajiban. Antara hak dan kewajiban terdapat hubungan korelatif;
- c. Hak yang ada pada seseorang ini mewajibkan pihak lain untuk melakukan (*commission*) atau tidak melakukan (*omission*) sesuatu perbuatan. Ini bisa disebut sebagai isi dari hak;
- d. *Commission* atau *omission* itu menyangkut sesuatu yang bisa disebut sebagai objek dari hak;
- e. Setiap hak menurut hukum itu mempunyai titel, yaitu suatu peristiwa tertentu yang menjadi alasan melekatnya hak itu kepada pemiliknya.<sup>36</sup>

Keperluan hukum, menurut Salmond sebagaimana dijelaskan Fitzgerald, adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu dilindungi dan diatur.<sup>37</sup> Hukum, menurut Paton, tidak hanya melindungi hak dan kepentingan, melainkan juga kehendak. Jadi, bukan hanya kepentingan orang itu yang dilindungi oleh hukum, melainkan juga kehendak orang tersebut.<sup>38</sup>

TPH juga dikembangkan oleh Philipus M. Hadjon, yang menjelaskan bahwa perlindungan hukum adalah suatu kondisi subjektif yang menyatakan hadirnya keharusan pada diri sejumlah subjek hukum untuk segera memperoleh sejumlah sumber daya, guna kelangsungan eksistensi subjek hukum yang dijamin dan dilindungi oleh hukum, agar kekuatannya secara terorganisir dalam proses pengambilan keputusan politik maupun ekonomi, khususnya pada distribusi sumber daya, baik pada peringkat individu maupun struktural.<sup>39</sup>

---

<sup>36</sup>*Ibid.*, hlm 55.

<sup>37</sup>*Ibid.*, hlm 69.

<sup>38</sup>G.W. Paton. *A Text Book of Jurisprudence*, (Oxford University Press, Oxford, 1969) dikutip dari Satjipto Rahardjo. *Ibid.*, hlm. 54-55.

<sup>39</sup>Philipus M. Hadjon. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm 2.

Hadjon dengan menitikberatkan pada “tindakan pemerintahan” (*bestuurshandeling* atau *administrative action*) membedakan perlindungan hukum bagi rakyat dalam dua macam, yaitu:

- a. Perlindungan hukum preventif, bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang memberi rakyat untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif, yang sangat besar artinya bagi tindakan pemerintahan yang didasarkan kepada kebebasan bertindak karena pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi;
- b. Perlindungan hukum represif, bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, termasuk penanganan perlindungan hukum bagi rakyat oleh peradilan umum dan peradilan administrasi di Indonesia.<sup>40</sup>

Hadjon menjelaskan bahwa sarana perlindungan hukum preventif meliputi *the right to be heard* dan *access to information*. Arti penting dari *the right to be heard* adalah: *pertama*, individu yang terkena tindakan pemerintahan dapat mengemukakan hak-haknya dan kepentingannya, sehingga menjamin keadilan; *kedua*, menunjang pelaksanaan pemerintahan yang baik.<sup>41</sup>

Dapat disimpulkan dari definisi Salmond dan Fitzgerald, maka dapat dipahami bahwa hukum harus diciptakan dengan tujuan melindungi kepentingan masyarakat, dengan cara mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan tersebut. Hukum melindungi hak-hak masyarakat dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepada mereka untuk bertindak, misalnya tindakan hukum untuk menuntut melalui institusi hukum, agar hak mereka terpenuhi.

---

<sup>40</sup>*Ibid.*, hlm 2-3.

<sup>41</sup>*Ibid.*

Adanya kontradiksi antar kepentingan yang berbeda antara karyawan dengan pengusaha (*vendor*) menuntut campur tangan pemerintah untuk melakukan perlindungan hukum, hal ini tertuang dalam Pasal 4 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan, bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.<sup>42</sup>

Adanya perlindungan hukum terhadap hak masyarakat dapat dilakukan dalam dua cara, yaitu: *pertama*, perlindungan hukum secara represif, yang bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa dalam arti luas, yaitu penanganan perlindungan hukum bagi hak masyarakat melalui proses pengenaan sanksi administrasi. *Kedua*, perlindungan hukum secara preventif, yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang sangat besar artinya bagi tindakan pemerintahan yang didasarkan kepada kebebasan bertindak karena pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi.

Sarana perlindungan hukum preventif, meliputi: *pertama*, *the right to be heard*, artinya setiap individu sebagai anggota masyarakat berhak menuntut pemenuhan hak mereka, sebagai upaya mewujudkan keadilan. *Kedua*, *access to information*, artinya perlindungan hukum yang diupayakan oleh pemerintah dengan cara membuka akses yang seluas-luasnya kepada masyarakat untuk memperoleh informasi tentang proses pemenuhan hak mereka, sebagai wujud dari pelaksanaan pemerintahan yang baik.

---

<sup>42</sup> MS. Sula, *Asuransi Syariah Dan Sistem Operasional* (Jakarta: Gema Insan, 2004), Hlm.100

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 di hadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan penegakkan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan pekerjaan ini akan mencakup :<sup>43</sup>

- A. Norma keselamatan kerja: yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan;
- B. Norma kesehatan kerja dan Heigiene kesehatan perusahaan yang meliputi : pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit;  
Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi heigiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja;
- C. Norma kerja yang meliputi : Perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan

---

<sup>43</sup> Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok hukum perburuhan*, (Bandung : Armico Cet 1, 1982) Hlm 43-44.

masing-masing yang diakui oleh Pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moral kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral;

- D. Kepada Tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

Berkaitan dengan hal tersebut, Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja ini menjadi 3 (tiga) macam yaitu :

- 1) Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial;
- 2) Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga; atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
- 3) Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Di dalam pembicaraan selanjutnya, perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

### **2.1.3 Teori Pengupahan**

Upah memegang peranan yang penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah

pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.<sup>44</sup>

Pengertian upah menurut organisasi buruh dan bagi buruhnya sendiri, menurut G. Reynold yang dipetik oleh Imam Soepomo :

“ Bagi majikan upah itu adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak terlalu tinggi atau keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi organisasi buruh adalah obyek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan majikan agar dinaikkan. Bagi buruh adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi: jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat beli dari upah itu.”

Mengenai upah terdapat beberapa teori, salah satu nya ialah menurut David Ricardo yakni :<sup>45</sup>

a. **Teori upah normal**

Menurut teori ini dalam pengupahan atau pemberian imbalan kerja seharusnya dicapai upah normal atau upah sewajarnya. Upah normal berpedoman pada biaya-biaya yang diperlukan untuk membiayai segala keperluan yang berkenaan dengan faktor produksi buruh. Dengan melalui pokok pikiran teori upah normal ini dimaksudkan agar buruh menerima nasib dan keadaan hidup yang telah berusaha dicukupi oleh pihak majikan melalui pemberian upah yang sewajarnya.

b. **Teori upah hukum besi**

Menurut teori ini buruh harus memandang Undang-Undang yang membatasi upah buruh itu sebagian Undang-Undang upah besi, yakni

---

<sup>44</sup> Ibid, lalu husni, Hlm 148.

<sup>45</sup> Saputro Eko Adji, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Bidang Pengupahan di Kabupaten Semarang*, Skripsi (Semarang-Fakultas Hukum Universitas Katolik Soegijapranata) Hlm.133.

Undang-Undang yang seakan-akan membendung hak buruh untuk memperoleh hak atas pendapatan yang besar dan peningkatan kesejahteraan yang lebih baik. Teori upah besi mendorong buruh untuk memberontak dan menjatuhkan batasan-batasan minimal yang dikatakan sebagai upah nominal tersebut.

### c. Teori upah etika

Menurut teori upah etika yang harus dipersoalkan dalam pengupahan bukanlah berupa besar yang diterima buruh melainkan sampai berapa jauhkan upah tersebut mampu mencukupi segala keperluan hidup buruh beserta keluarga. Menurut teori ini pemberian upah tersebut harus selaras dengan tujuan atas kehendak (etika) untuk mencukupi sedapat mungkin keperluan hidup buruh yang bersangkutan.

Tentang jenis-jenis upah yang terdapat dalam berbagai kepustakaan hukum perburuhan dapat dikemukakan sebagai berikut :

#### a) Upah Nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengerahan jasa-jasa atau layanan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja;

#### b) Upah nyata (*Real Wages*)

Yang dimaksud upah nyata adalah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang buruh yang berhak. Upah nyata



ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari :

1. besar kecilnya jumlah uang yang diterima;
2. besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

c) Upah hidup

Upah yang diterima buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja, melainkan juga kebutuhan sosial dan keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.

d) Upah minimum

Upah terendah yang akan dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja diperusahannya. Upah minimum biasanya ditentukan oleh pemerintah, dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum itu, yaitu :

1. Untuk menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh) sebagai sub sistem dalam suatu hubungan kerja;
2. Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan secara materiil kurang memuaskan;
3. Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan.

4. Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan;
5. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.<sup>46</sup>

## 2.2 Konsep Hubungan Kerja

### 2.2.1 Pekerja/Buruh

Untuk memenuhi kebutuhannya, manusia perlu mendapatkan sumber penghasilan melalui bekerja kepada orang lain, baik Negara ataupun pihak swasta, di Indonesia jumlah tenaga kerja lebih besar daripada lapangan kerja yang tersedia. Sebagian besar tenaga kerja yang tersedia adalah *unskilled labour*.

Tenaga kerja yang tidak terampil, paling banyak digunakan dalam skenario industri dapat dinyatakan pula sebagai seseorang yang terlatih secara professional dan sangat memahami pekerjaan. Inilah orang-orang yang terlatih secara professional yang bekerja digarda terdepan, kita dapat menyatakan bahwa pekerja yang tidak terlatih secara professional yang tidak mendapatkan pelatihan khusus dan hanya memiliki sedikit keterampilan.

Menurut Jimly Asshidiqie dalam Hieronymus Soerjatinsanta, menjelaskan bahwa dinamika paham Negara kesejahteraan (*welfare state*) berkembang secara parallel dengan sejarah politik perubahan Bab XIV Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, menggambarkan diterimanya paham sosialisme didalam perumusan cita kenegaraan (*staatsidee*) dalam konstitusi, disamping prinsip-prinsip demokrasi yang populer di lingkungan

---

<sup>46</sup> H. Zaenal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan (cetakan ke 5)*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2004) Hlm 86.

Negara-negara liberal.<sup>47</sup> Negara kesejahteraan, adalah tugas dan tanggungjawab pemerintah untuk mengintervensi pasar, mengurus kemiskinan dan memelihara orang miskin.

Moral Pancasila menurut Frans Magnis Suseno dalam Hieronymus, merupakan ciri khas Negara kesejahteraan Indonesia yang direalisasikan dalam bentuk penyelenggaraan berbagai fasilitas dan tindakan-tindakan khusus untuk meningkatkan kesejahteraan golongan-golongan sosial yang kurang mampu. Negara bertanggungjawab untuk pemenuhan hak-hak klasik dan hak-hak sosial, bagi masyarakat untuk dapat hidup bebas dari kemiskinan dan ketergantungan ekonomi.

Tenaga kerja menduduki posisi yang strategis untuk meningkatkan produktifitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Krisis ekonomi yang melanda Indonesia membawa dampak yang besar bagi pekerja, kondisi perekonomian yang terpuruk itu menuntut pemerintah untuk segera melakukan tindakan guna penyelesaiannya. Pemuliahan perekonomian Negara, salah satunya dilakukan oleh pemerintah melalui bidang ketenagakerjaan, menempatkan tenaga kerja sebagai penarik investasi dan sumber devisa.<sup>48</sup>

Di dalam sistem Ketenagakerjaan berdasarkan pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa :

---

<sup>47</sup> Jimly Asshidiqie, dalam Hieronymus Soerjatisnanta, *Progresifitas Pembentukan Peraturan Daerah Yang Berbasis Kesejahteraan Rakyat*, Ringkasan Desertasi,( Semarang ; PDIH Undip, 2012) Hlm 16.

<sup>48</sup> Asri Wijayanti dkk, *Pengadilan Hubungan Industrial (suatu telaah ontologis) dalam Bunga Rampai Hakikat Keilmuan Ilmu Hukum, Suatu Tinjauan Dari Sudut Pandang Filsafat Ilmu*, (Surabaya : Universitas Airlangga, 2007) Hlm.77

“ Yang dimaksud dengan Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja / buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsure pekerjaan, upah, dan perintah “

Menurut Imam Soepomo berpendapat bahwa :

“ Hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan majikan , terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah, dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.”

## 2.2.2 Pengusaha

Pada prinsipnya pengusaha adalah pihak yang menjalankan perusahaan baik milik sendiri maupun bukan. Secara umum istilah pengusaha adalah orang yang melakukan suatu usaha (*entrepreneur*). Pengusaha adalah seorang majikan dalam hubungannya dengan pekerja atau buruh. Pada sisi lain pengusaha yang menjalankan perusahaan bukan miliknya adalah seorang pekerja atau buruh dalam hubungannya dengan pemilik perusahaan atau pemegang saham karena bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perlu pula dibedakan antara pengusaha dan perusahaan karena ada pengusaha yang sekaligus pemilik perusahaan dan ada yang tidak .<sup>49</sup> Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 perusahaan adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang memperkerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

## 2.2.3 Hubungan Kerja

---

<sup>49</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.( Jakarta; PT. Raya Grafindo Persada. 2001) Hlm 35.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal (50) disebutkan bahwa :

“Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”.

Hubungan Kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak , sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang kongkrit atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur atau memuat hak dan kewajiban antara buruh atau pekerja dan pengusaha atau majikan. Takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Oleh karena itu, hakikat hak buruh atau pekerja merupakan kewajiban bagi pengusaha atau majikan dan sebaliknya hak pengusaha atau majikan merupakan kewajiban bagi buruh atau pekerja.

Sebagaimana ketentuan yang mengatur masalah ketenagakerjaan sebelumnya, Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 juga mengatur hubungan kerja untuk waktu tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat didasarkan pada:

1. Jangka waktu tertentu;
2. Selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dalam huruf latin dengan menggunakan bahasa Indonesia. Kewajiban menuangkan perjanjian kerja jenis ini kedalam bentuk tertulis adalah untuk melindungi salah satu pihak apabila ada tuntutan dari pihak lain setelah selesainya perjanjian kerja. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak dibuat dalam bentuk tertulis dengan huruf latin dan tidak menggunakan bahasa Indonesia maka dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja waktu setelah ditandatangani oleh para pihak harus dicatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja waktu tertentu dilarang mensyaratkan adanya masa percobaan. Apabila syarat masa percobaan tersebut dicantumkan maka syarat tersebut batal demi hukum. Perjanjian kerja jenis ini hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat, dan kegiatan pekerjaan selesai pada waktu tertentu, jadi bukan pekerjaan yang bersifat tetap.<sup>50</sup>

### **2.3 Hak-Hak Konstitusional Pekerja/Buruh**

Pembangunan nasional merupakan pengamalan Pancasila dan pelaksanaan UUD NRI Tahun 1945 yang diarahkan pada peningkatan harkat, martabat, kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur, baik material maupun spiritual. Dalam mewujudkan kesejahteraan kehidupan warganya, Negara Indonesia menekankan kepada terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur secara merata. Ini berarti negara Indonesia bertekad untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh bangsa

---

<sup>50</sup>R. Wiryono Prodjodikoro, *Azaz-azaz Hukum Perjanjian*, ( Bandung :sumur, 1993) Hlm

Indonesia, bukan hanya bagi sekelompok atau sebagian masyarakat tertentu saja. Dilihat dari tujuan pembangunan nasional, Negara Indonesia menganut tipe negara kesejahteraan (*welfare state*).

Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berkaitan dengan Hak Asasi Manusia, maupun hak yang bukan asasi. Hak Asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas/terpisah dari diri pekerja itu akan menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi.

Hak asasi sebagai konsep moral dalam bermasyarakat dan bernegara bukanlah suatu konsep yang lahir seketika dan bersifat menyeluruh. Hak asasi lahir setahap demi setahap melalui periode-periode tertentu di dalam sejarah perkembangan masyarakat. Sebagai konsep moral, hak asasi dibangun dan dikembangkan berdasarkan pengalaman kemasyarakatan manusia itu sendiri. Pengalaman dari kelompok-kelompok sosial di dalam masyarakat bernegara itulah yang mewarnai konsep hak asasi.

Di Indonesia, konsep hak asasi manusia telah secara tegas dan jelas diakui keberadaannya di dalam UUD NRI Tahun 1945 dan dilaksanakan oleh Negara di dalam masyarakat. Hak asasi pekerja/buruh adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya dalam UUD NRI Tahun 1945 merupakan hak konstitusional. Itu berarti bahwa negara tidak diperkenankan mengeluarkan kebijakan-kebijakan baik berupa undang-undang (*Legislative Policy*) maupun berupa peraturan-peraturan pelaksanaan

(*Bureaucracy Policy*) yang dimaksudkan untuk mengurangi substansi dari hak konstitusional. Bahkan di dalam Negara hukum modern (negara kesejahteraan) negara berkewajiban untuk menjamin pelaksanaan hak konstitusional.

Agar terlaksananya hak-hak pekerja/buruh (*Rights*) ada beberapa yang harus diperhatikan, yaitu :

1. Adanya pengetahuan dan pemahaman para pekerja/buruh terhadap hak-hak mereka yang telah secara tegas diatur dalam peraturan perundang-undangan.
2. Hak tersebut dipandang dan dirasakan oleh para pekerja/buruh sebagai sesuatu yang esensial untuk melindungi kepentingan mereka.
3. Adanya prosedur hukum yang memadai yang diperlukan guna menuntut agar hak para pekerja/buruh tetap dihormati dan dilaksanakan.
4. Adanya kecakapan dari para pekerja/buruh untuk memperjuangkan dan mewujudkan haknya.
5. Adanya sumber daya politik yang memadai yang diperlukan oleh para pekerja/buruh guna memperjuangkan perwujudan hak mereka.

Pekerja/buruh dituntut kecakapan untuk memperjuangkan pelaksanaan hak-hak mereka, Kecakapan di sini bukan semata-mata pengetahuan dan pemahaman atas hak-hak normatif saja, tetapi lebih dari itu para pekerja/buruh harus cakap melakukan berbagai ikhtiar yang halal yang diperlakukan bagi efektivitas pelaksanaan hak-haknya.<sup>51</sup>

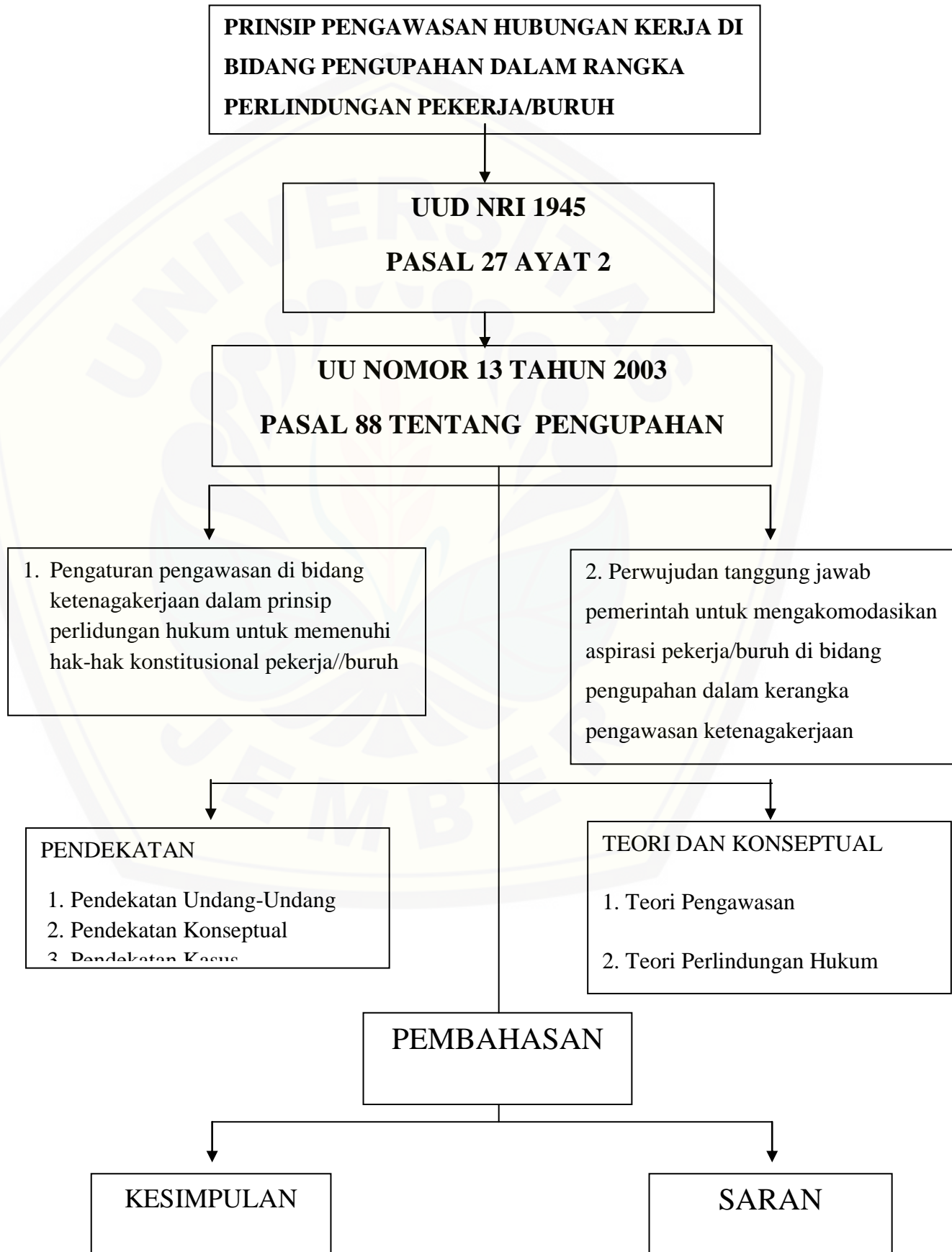
---

<sup>51</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009) Hlm 14-16.



### BAB III

#### KERANGKA KONSEPTUAL



Penulis memberikan konsep untuk menjawab isu hukum yang ada dalam penelitian tesis ini sebagaimana telah dijabarkan dalam rumusan masalah serta untuk mempermudah alur pikir. Adanya perbedaan pandangan dari berbagai pihak terhadap suatu objek akan melahirkan teori-teori yang berbeda, oleh karena itu dalam suatu penelitian hukum pembatasan-pembatasan (kerangka) baik teori maupun konsepsi merupakan hal yang penting agar tidak terjebak dalam polemik yang tidak terarah. Pentingnya kerangka konseptual dan landasan atau kerangka teoritis dalam penelitian hukum, dikemukakan juga oleh Soejono Soekanto dan Sri Mamudji, bahwa kedua kerangka tersebut merupakan unsur yang sangat penting. Kontinuitas perkembangan ilmu hukum, selain bergantung pada metodologi, aktifitas peneliti dan imajinasi sosial sangat ditentukan oleh teori.<sup>52</sup>

Setiap pekerja/buruh berhak untuk mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, yang merupakan hak dasar sesuai dengan Pasal 28E ayat (3) UUD NRI Tahun 1945. Untuk mewujudkan hak dasar tersebut, setiap pekerja/buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya dalam memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya bersama dengan serikat pekerja/serikat buruh.

Praktek perjuangan serikat pekerja/serikat buruh dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya, ternyata tidak sejalan dengan tujuan dibentuknya serikat pekerja/serikat buruh sebagai alat perjuangan pekerja/buruh dalam mendapatkan jaminan dan perlindungan serta kepastian hukum atas hak-

---

<sup>52</sup>Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, ( Jakarta : UI Press, 1986) Hlm 6.

hak normatif yang telah diatur dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku, sebagaimana jaminan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945.

Tidak sedikit keberadaan serikat pekerja/serikat buruh tumbuh di perusahaan, dari adanya perlakuan pengusaha yang tidak memberikan hak-hak normatif kepada pekerja/buruhnya, salah satunya adalah memberikan upah minimum kepada buruh. Didalam komponen kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penentuan upah minimum, dapat dihitung berdasarkan kebutuhan hidup pekerja dalam memenuhi kebutuhan mendasar yang meliputi kebutuhan akan pangan, perumahan, pakaian, pendidikan dan sebagainya.<sup>53</sup> Dalam hal ini seharusnya merupakan tanggung jawab negara terutama Pemerintah, dalam memberikan pemenuhan hak asasi manusia, termasuk pula memberikan jaminan pemenuhan terhadap hak pekerja/buruh dengan mengambil langkah-langkah yang memadai untuk melindungi hak itu.

Ketidaksiuran Pemerintah dalam mengambil langkah-langkah yang berani untuk menjamin dilaksanakannya hak-hak pekerja/buruh oleh pengusaha, yang telah diatur oleh ketentuan peraturan perundang-undangan, merupakan bagian dari upaya turut serta melemahkan serikat pekerja/serikat buruh, dengan cara-cara tidak ditindak-lanjutinya pengaduan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh atas dugaan adanya tindak pidana yang dilakukan oleh pengusaha.

Jaminan kepada setiap pekerja/buruh atas haknya berserikat pekerja/serikat buruh dalam melaksanakan kegiatannya, merupakan kewenangan pegawai

---

<sup>53</sup> [https://id.wikipedia.org/wiki/Upah\\_minimum](https://id.wikipedia.org/wiki/Upah_minimum), diakses pada: Jumat, 15 April 2016, pukul 10.17 wib

pengawas ketenagakerjaan, dan juga kepada pejabat pegawai negeri sipil di bidang ketenagakerjaan diberi wewenang khusus sebagai penyidik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk melakukan penyidikan tindak pidana terkait dengan adanya dugaan pelanggaran tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Penyelenggaraan pelaksanaan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan, merupakan tugas pegawai pengawas ketenagakerjaan pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan di pemerintahan kota/kabupaten, pemerintahan propinsi dan pemerintahan pusat, yang wewenangnya diatur dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Ketentuan pengaturan wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan di pemerintahan kota/kabupaten, pemerintahan provinsi dan pemerintahan pusat, diatur dalam Undang-Undang Pengawasan Perburuhan yang dibuat pada tahun 1948 dan diundangkan pada tahun 1951, sedangkan ketentuan materiil undang-undang ketenagakerjaan sebagai Undang-Undang yang mengatur tentang hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja telah 2 (dua) kali diubah yaitu pada tahun 1997 dan pada tahun 2003, namun Undang-Undang Pengawasan Perburuhan tidak mengalami perubahan, sehingga berpotensi merugikan hak konstitusional pekerja/buruh atas jaminan, perlindungan dan kepastian hukum serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, karena Undang-Undang Pengawasan Perburuhan tidak lagi sesuai dengan tuntutan dan perkembangan zaman, sebagai

salah satu bentuk penyesuaian terhadap perubahan kondisi yang sangat mendasar di segala aspek kehidupan ketenagakerjaan dengan dimulainya era reformasi.

Untuk memastikan hak setiap pekerja/buruh dalam mendapatkan jaminan standar pengupahan, perlindungan dan kepastian hukum sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, pemerintah membentuk Pegawai Pengawas Perburuhan (sekarang: Ketenagakerjaan) sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Pengawasan Perburuhan dan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berada di instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada pemerintahan kota/kabupaten, pemerintahan provinsi dan pemerintahan pusat.

Fakta, bahwa sedikitnya lapangan kerja dan semakin banyaknya angkatan kerja, membuat kedudukan pekerja/buruh relatif lebih lemah, ketimbang posisi pengusaha yang dapat menolak pekerja/buruh untuk bekerja di perusahaannya. Kondisi ini mengakibatkan timpangnya daya tawar pekerja/buruh terhadap pengusaha, sehingga banyak pekerja/buruh yang menerima penyimpangan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pengusaha, karena takut kehilangan pekerjaan. Disitulah peran pemerintah yang berfungsi untuk menjamin pelaksanaan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan, sangat dibutuhkan untuk menyeimbangkan kedudukan pekerja/buruh yang timpang dengan kedudukan pengusaha, sehingga diharapkan jaminan dan perlindungan serta kepastian hukum atas pelaksanaan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan menjadi efektif.

Pegawai pengawas ketenagakerjaan pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada pemerintahan kota/kabupaten, pemerintahan provinsi dan pemerintahan pusat, yang kewenangannya diatur oleh Undang-Undang Pengawasan Perburuhan, yang diharapkan dapat memberikan jaminan standar pengupahan, perlindungan dan kepastian hukum dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, selalu beralasan kekurangan personil pegawai pengawas dan benturan dengan otonomi daerah, sehingga tidak dapat berperan maksimal dalam menjamin pelaksanaan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan, yang berakibat pada menjamurnya praktek-praktek penyimpangan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pengusaha, sehingga tidak terjamin dan tidak terlindunginya kepastian hukum bagi pekerja/buruh.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> [http://www.kompasiana.com/abanghafidz/benarkah-hanya-pengusaha-pelaku-pelanggaran-hak-berserikat\\_552a92f5f17e613421d623d1](http://www.kompasiana.com/abanghafidz/benarkah-hanya-pengusaha-pelaku-pelanggaran-hak-berserikat_552a92f5f17e613421d623d1) diakses pada : Selasa, 27 Oktober 2015, pukul 11.20 wib.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

1. Upah memang menjadi tujuan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Pengaturan tentang upah minimum ditunjukkan oleh pemerintahan sebagai salah satu bentuk perlindungan bagi pekerja. Kenyataannya upah minimum sampai saat ini tidak menunjukkan kenyataan regulasi yang diinginkan pekerja dan pengusaha.

Ada baiknya pasca reformasi ini dipikirkan ulang dan dilakukan pengkajian kembali tentang upah minimum sebagai salah satu bentuk perlindungan upah. Penentuan upah dan jenjang kenaikan berkala upah sangat memerlukan perubahan. Konsep baru sebagai alternatif pengaturan upah minimum sangat diperlukan dalam masa pasca reformasi ini salah satunya dengan memperkuat pengawasan di dalam ketenagakerjaan khususnya di bidang pengupahan.

2. Sistem pengupahan di Indonesia juga mendasarkan penentuannya melalui mekanisme konsultasi tripartit dalam menetapkan upah minimum antara wakil pengusaha, wakil pekerja dan wakil Pemerintahan.

Wakil Pemerintahan selain dalam fungsinya sebagai fasilitator dan mediator bila diperlukan pada akhirnya akan juga berperan sebagai pengambil kebijakan sekaligus mengesahkannya secara hukum.

## 5.2 Saran

1. Perlu adanya keterlibatan pekerja dalam serikat pekerja yang mempunyai suara untuk ikut menentukan besarnya upah dan jenjang upah agar dapat merealisasikan dari fungsi serikat pekerja. Untuk itulah sangat dibutuhkan reformasi di bidang perlindungan upah ini.
2. Hendaknya dalam peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, produktivitas tenaga kerja dan pertumbuhan produksi, khususnya bagi tenaga kerja penerima upah dan gaji rendah merupakan sasaran bagi pelaksanaan kebijaksanaan di bidang pengupahan. Dengan kebijaksanaan tersebut diharapkan akan mempersempit perbedaan upah untuk jabatan yang sama, baik antar wilayah, antar sektor maupun antar perusahaan.

Dalam rangka itu ketentuan upah minimum diberlakukan agar penetapan upah berada di atas kebutuhan hidup minimum, penetapan upah minimum mencakup upah minimum regional, sektoral dan sub-sektoral yang sekaligus diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, meningkatkan produktivitas serta mengupayakan pemerataan pendapatan dalam rangka menciptakan keadilan sosial.



**DAFTAR BACAAN**

- Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan*, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2006)
- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ( Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2014)
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009)
- Andi Hamzah, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta:Rineka Cipta Jakarta,1990)
- Aris Ananta, *Liberalisasi ekspor dan impor Tenaga Kerja suatu pemikiran awal*, (Pusat Penelitian Kependudukan UGM:1996)
- Asri Wijayanti dkk, *Pengadilan Hubungan Industrial (suatu telaah ontologis) dalam Bunga Rampai Hakikat Keilmuan Ilmu Hukum, Suatu Tinjauan Dari Sudut Pandang Filsafat Ilmu*, (Surabaya : Universitas Airlangga, 2007)
- Asyhadie, Zaeni, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (PT. Raja GrafindoPersada: 2008)
- Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari, Menemukan dan Memahami Hukum*, (Yogyakarta: Laksbang Yustitia, 2010)
- Dyah Ochtorina Susanti, Aan Efendi, *Penelitian hukum ( Legal Research )*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2014 )
- Dyah Ochtorina, Dewi Astuty Mochtar, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Malang : Bayumedia Publisng
- Fanny Tanuwijaya, *Perlindungan Hak Konstitusional Buruh Dalam OutsourcingBerdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan*, (Jurnal Universitas Jember)
- Hadari Nawawi, *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*, (Jakarta : PT. Erlangga, 1994)
- Harjono, *Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008
- H. Zaenal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan (cetakan ke 5)*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2004)
- J.P. Fitzgerald. *Salmond on Jurisprudence. (London: Sweet & Mazwell, 1966)*, *dikutip dari Satjipto Rahardjo. Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000)
- Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok hukum perburuhan*, (Bandung : Armico Cet 1, 1982)
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.*( Jakarta; PT. Raya Grafindo Persada. 2001)
- MS. Sula, *Asuransi Syariah Dan Sistem Operasional* (Jakarta: Gema Insan, 2004)
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*,(Jakarta : Kencana Prenada Media Group,2008)
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta:Kencana Persada Group, 2010)
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta : Prenada Media, 2010)

- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi ( cetakan ke-9 )*, Jakarta : Prenadamedia Grup, 2014
- Philipus M. Hadjon. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987)
- R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung : CV Pustaka Setia, 2013)
- R. Wiryono Prodjodikoro, *Azaz-azaz Hukum Perjanjian*, ( Bandung :sumur, 1993)
- Sujatno, *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*, (Jakarta : PT. Ghalia, 1986)
- Soemitro Rianto Adi, *Metode Penelitian Sosial dan Hukum*, (Jakarta : Granit,2004)
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, ( Jakarta : UI Press, 1986)
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009)Hlm.73
- Titik Triwulan Tutik, *Kontruksi Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Amandemen UUD 1945*, (Kencana Prenada Media Group:Jakarta, 2010)
- Ulbert Silalahi, *Studi Tentang Ilmu Administrasi (Konsep, Teori dan Dimensi)*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2002)
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta:Sinar Grafika ,2009)
- Zainal Asikin, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2012)

#### **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan.
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 81 Concerning Labour Inspection In Industri An Commerce (Konvensi ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan).
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 9/V/2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

#### **INTERNET**

<http://valid-consult.com/pengertian-pengawasan-supervisi/>, diakses pada hari Senin, 04 April 2016, pukul 12.45 WIB.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_189505.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_189505.pdf) , diakses pada hari Minggu, 24 Januari 2016, pukul 10.00 WIB, Hlm 12.

[http://www.plazainformasi.jogjaprov.go.id/index.php?option=com\\_content&view=article&id=3144:revolusi-pengawasan-](http://www.plazainformasi.jogjaprov.go.id/index.php?option=com_content&view=article&id=3144:revolusi-pengawasan-)

- ketenagakerjaan&catid=34:berita-baru&Itemid=53 diakses pada hari Senin, 04 April 2016, pukul 13.30 WIB  
[https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiiNytX4\\_MAhVEjJQKHZStBxQQFggcMAA&url=http%3A%2F%2Fperpustakaan.bphn.go.id%2Findex.php%2Fsearchkatalog%2FdownloadDatabyId%2F41373%2Fmhn030206.pdf&usg=AFQjCNEzWn2\\_SPdD5yRAkfnEizhvy-OQSQ&sig2=QKYgUmoB57quwK2-HBhvuA&bvm=bv.119408272,d.dGo](https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiiNytX4_MAhVEjJQKHZStBxQQFggcMAA&url=http%3A%2F%2Fperpustakaan.bphn.go.id%2Findex.php%2Fsearchkatalog%2FdownloadDatabyId%2F41373%2Fmhn030206.pdf&usg=AFQjCNEzWn2_SPdD5yRAkfnEizhvy-OQSQ&sig2=QKYgUmoB57quwK2-HBhvuA&bvm=bv.119408272,d.dGo), diakses pada hari Minggu, 24 Januari 2016, Pukul 13.00 WIB.
- [https://id.wikipedia.org/wiki/Upah\\_minimum](https://id.wikipedia.org/wiki/Upah_minimum) ,diakses pada: Jumat, 15 April 2016, pukul 10.17 wib
- [http://www.kompasiana.com/abanghafidz/benarkah-hanya-pengusaha-pelaku-pelanggaran-hak-berserikat\\_552a92f5f17e613421d623d1](http://www.kompasiana.com/abanghafidz/benarkah-hanya-pengusaha-pelaku-pelanggaran-hak-berserikat_552a92f5f17e613421d623d1) diakses pada : Selasa, 27 Oktober 2015, pukul 11.20 wib.
- [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=9&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj6uu3Z7aHMAhUDnqYKHewSD1QQFghiMAG&url=http%3A%2F%2Fjournal.uajy.ac.id%2F8716%2F3%2F2MIH01713.pdf&usg=AFQjCNFd3NFJuGhin5MtNFtwNGrb\\_YWGLg&bvm=bv.119745492,d.dGY](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=9&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj6uu3Z7aHMAhUDnqYKHewSD1QQFghiMAG&url=http%3A%2F%2Fjournal.uajy.ac.id%2F8716%2F3%2F2MIH01713.pdf&usg=AFQjCNFd3NFJuGhin5MtNFtwNGrb_YWGLg&bvm=bv.119745492,d.dGY) diakses pada : Sabtu, 23 April 2016, pukul 07.00 wib`
- Library.upnvj.ac.id>pdf , diakses pada : Sabtu, 23 April 2016, pukul 09.55 wib  
<http://www.lutfichakim.com/2012/08/perlindungan-hukum-tenaga-kerja.html>, diakses pada ; Sabtu, 23 April 2016 pukul 11.10 wib.
- <http://eprints.undip.ac.id/16664>, diakses pada : Sabtu, 23 April 2016, pukul 11.35 wib.
- <http://www.digilib.petra.ac.id/Analisa-pengaruh-tunjangan-terhadap-kepuasan-kerja-pada-Caddy-di-Bandung>, diakses pada Minggu, 15 Mei 2016, Pukul 15.01 Wib.

## ARTIKEL/JURNAL

- Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 535 K/Pdt. Sus- PHI/2015 Tahun 2015. Diakses pada hari Selasa, 23 Februari 2016, pukul 13.05 wib.
- Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 382/K/Pdt.sus- PHI/2013 Tahun 2013. Diakses pada hari Kamis, 31 Maret 2016, pukul 16.07 wib.
- Dyah Ochtorina Susanti, Bahan ajar mata kuliah Teori Hukum, disampaikan di Program Pasca Sarjana Ilmu Hukum Universitas Islam Kediri (UNISKA). Kediri, 03 Desember 2011.
- G.W. Paton. A Text Book of Jurisprudence, (Oxford University Press, Oxford, 1969) dikutip dari Satjipto Rahardjo
- Krisnamurti, Diktat Hukum Ketenagakerjaan (Diktat Hukum Ketenagakerjaan, kode : TKU 127, Universitas Jember,2002)

Saputro Eko Adji, Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Bidang Pengupahan di Kabupaten Semarang, Skripsi (Semarang-Fakultas Hukum Universitas Katolik Soegijapranata)

Jimly Asshidiqie, dalam Hieronymus Soerjatisnanta, Progresifitas Pembentukan Peraturan Daerah Yang Berbasis Kesejahteraan Rakyat, Ringkasan Desertasi, (Semarang ; PDIH Undip, 2012)

Journal of Indonesian Applied Economics Vol. 5 No. 2 Oktober 2011, Hlm. 269-285.

Ratih Listyana Chandra, Penegakkan hak-hak normatif konstitusional buruh di lingkungan pengadilan Hubungan Industrial, (Jember : Laporan penelitian Hibah revitalisasi, 2012)

Materi Pokok ADNI4430/3SKS/MODUL 1-9, Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta : Universitas Terbuka) Hlm. 64

