



**SKRIPSI**

**KAJIAN YURIDIS TENTANG PELAKSANAAN PENETAPAN UPAH  
KERJA BURUH YANG SESUAI DENGAN SISTEM UPAH  
MINIMUM KABUPATEN (UMK) DI PROVINSI  
JAWA TIMUR**

***JURISDICTION ON THE IMPLEMENTATION OF LABOR WAGE  
DETERMANINATION IN ACCORDANCE WITH THE DISTRICT  
MINIMUM WAGE SYSTEM IN THE PROVINCE OF EAST JAVA***

**ERYTON JANUARDANI**  
**NIM. 120710101206**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM  
2018**

**SKRIPSI**

**KAJIAN YURIDIS TENTANG PELAKSANAAN PENETAPAN UPAH  
KERJA BURUH YANG SESUAI DENGAN SISTEM UPAH  
MINIMUM KABUPATEN(UMK) DI PROVINSI  
JAWA TIMUR**

*JURISDICTION ON THE IMPLEMENTATION OF LABOR WAGE  
DETERMANINATION IN ACCORDANCE WITH THE DISTRICT  
MINIMUM WAGE SYSTEM IN THE PROVINCE OF EAST JAVA*

**ERYTON JANUARDANI**  
**NIM. 120710101206**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM  
2018**

**MOTTO**

“Orang-orang hebat di bidang apapun bukan baru bekerja karena mereka terinspirasi, namun mereka menjadi terinspirasi karena mereka lebih suka bekerja.

Mereka tidak menyia-nyiakan waktu untuk menunggu inspirasi”

(Ernest Newman)



## PERSEMBAHAN

**Saya persembahkan skripsi kepada:**

1. Kedua Orang Tuaku tercinta Darsono dan Ibunda Eni NurulKhotimah terima kasih sedalam-dalamnya atas segala untaian doa restu, cinta, curahan kasih sayang, segala perhatian, dukungan materil maupun moril, serta pergorbanan yang tak ternilai oleh apapun dan tak lekang oleh waktu demi terselesainya pendidikan penulis, penulis tidak bisa membalasnya kecuali berbakti dan doa yang selalu penulis persembahkan;
2. Bapak dan Ibu Guru saya sejak Taman Kanak-kanak sampai Tingkat Menengah Atas, serta Bapak dan Ibu Dosen di Tingkat Sarjana Strata I, yang telah memberikan dan mengajarkan ilmu-ilmunya yang sangat bermanfaat dan berguna serta membimbing dengan penuh kesabaran.
3. Almamater Fakultas Hukum Universitas Jember yang aku banggakan;

**PERSYARATAN GELAR**

**KAJIAN YURIDIS TENTANG PELAKSANAAN PENETAPAN UPAH  
KERJA BURUH YANG SESUAI DENGAN SISTEM UPAH  
MINIMUM KABUPATEN (UMK) DI PROVINSI  
JAWA TIMUR**

*JURISDICTION ON THE IMPLEMENTATION OF LABOR WAGE  
DETERMANINATION IN ACCORDANCE WITH THE DISTRICT  
MINIMUM WAGE SYSTEM IN THE PROVINCE OF EAST JAVA*

**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Hukum (S1)  
Dan memperoleh gelar Sarjana Hukum

**ERYTON JANUARDANI**  
**NIM. 120710101206**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM  
2018**

**PERSETUJUAN**

**SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI**

**TANGGAL, 2 JANUARI 2019**

**Oleh:**

**Dosen Pembimbing Utama,**

**Eddy Mulyono, S.H., M.Hum.**  
**NIP. 196802191992011001**

**Dosen Pembimbing Anggota,**

**Iwan Rachmad Soetijono, S.H., M.H.**  
**NIP. 197004101998021001**

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul:

**KAJIAN YURIDIS TENTANG PELAKSANAAN PENETAPAN UPAH  
KERJA BURUH YANG SESUAI DENGAN SISTEM UPAH  
MINIMUM KABUPATEN (UMK) DI PROVINSI  
JAWA TIMUR**

*JURISDICTION ON THE IMPLEMENTATION OF LABOR WAGE  
DETERMINATION IN ACCORDANCE WITH THE DISTRICT  
MINIMUM WAGE SYSTEM IN THE PROVINCE OF EAST JAVA*

Oleh:

**ERYTON JANUARDANI**  
NIM. 120710101206

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Anggota,

**Eddy Mulyono, S.H., M.Hum.**  
NIP.196802191992011001

**Iwan Rachmad Soetijono, S.H., M.H.**  
NIP.197004101998021001

**Mengesahkan:  
Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi  
Universitas Jember  
Fakultas Hukum  
Dekan,**

**Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H.**  
NIP.197409221999031003

**PENETAPAN PANITIA PENGUJI SKRIPSI**

Dipertahankan dihadapan Panitia Penguji pada:

Hari :

Tanggal :

Bulan :

Tahun : 2018

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

**Panitia Penguji :**

**Ketua Dosen Penguji,**

**Sekretaris Dosen Penguji,**

**Rosita Indrayati, S.H., M.H.**  
**NIP. 197805312005012001**

**Nurul Laili Fadhila, S.H., M.H.**  
**NIP. 198707132014042001**

**Dosen Anggota Penguji :**

**Eddy Mulyono, S.H., M.Hum.**  
**NIP. 196802191992011001**

: (.....)

**Iwan Rachmad Soetijono, S.H., M.H.**  
**NIP. 197004101998021001**

: (.....)



**PERNYATAAN**

Yang bertandatangan di bawah ini:

**Nama : ERYTON JANUARDANI**

**NIM : 120710101206**

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa karya tulis dengan judul: **Kajian Yuridis Tentang Pelaksanaan Penetapan Upah Kerja Buruh Yang Sesuai Dengan Sistem Upah Minimum Kabupaten (UMK) Di Provinsi Jawa Timur** adalah hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Penulis bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta saya bersedia mendapatkan sanksi akademik apabila ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

**Jember, 23 Januari 2019**

**Yang menyatakan,**

**ERYTON JANUARDANI**  
**NIM. 120710101206**

### UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Kajian Yuridis Tentang Pelaksanaan Penetapan Upah Kerja Buruh Yang Sesuai Dengan Sistem Upah Minimum Kabupaten (UMR) Di Provinsi Jawa Timur”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Eddy Mulyono, S.H., M.Hum sebagai Dosen Pembimbing Utama yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan petunjuknya sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik;
2. Bapak Iwan Rachmad Soetijono, S.H.,M.H sebagai Dosen Pembantu Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan petunjuk sehingga penulisan ini dapat terselesaikan dengan baik;
3. Ibu Rosita Indrayati, S.H.,M.H., Ketua Penguji yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menguji dan mengevaluasi skripsi ini menjadi lebih baik;
4. Ibu Nurul Laili Fadhilah, S.H.,M.H., Sekertaris Penguji yang juga bersedia meluangkan waktunya untuk menguji dan mengevaluasi skripsi ini sehingga penulisa skripsi ini menjadi lebih baik;
5. Dr. Nurul Gufron, S.H., M.H., Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember;
6. Dr. Dyah Octorina Susanti, S.H., M.H., Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Jember;
7. Bapak Echwan Iriyanto, S.H.,M.H., Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Jember ;

8. Dr. Aries Harianto, S.H., M.H., Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember;
9. Bapakku Darsono dan ibuku Eni nurul Khotimah tersayang yang telah menyayangi serta memberikan dukungan dan doa yang selalu mengiringi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini; adik-adikku Noval Afif Al-ayubi dan Inayah Keyla Juneeta terimakasih atas dukungan dan motivasi yang telah diberikan;
10. Sovi Safitri terima kasih telah setia menemaniku, mendoakanku dan mendukungku dalam menyelesaikan skripsi ini;
11. Sahabat karib penulis Agus BudhiSetyaji, Hilmy harrits, Mochammad Wahyu Febriyansah, Aldi Inggriawan, Dimas Aditya, FebryantoNur , Bachtyar Ardi, NurAndik, risky budiyanto, Muhammad alim akbar, rizki dwi jayamadani, Ade bagus, M. Rizal yahya,
12. Teman-teman seperjuangan angkatan 2012 Fakultas Hukum Universitas Jember, atas semangat dan kerjasamanya;
13. Semua pihak yang turut serta membantu kelancaran skripsi ini.

Tiada balas jasa yang dapat penulis berikan kecuali harapan semoga amal kebajikannya mendapat imbalah dari Allah SWT, dan penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca masyarakat pada umumnya. Amin.

Jember, 2019

Penulis

## RINGKASAN

Hubungan kerja antara buruh dan pengusaha menunjukkan suatu hubungan antara atasan dan bawahan. Dari segi sosial ekonomi buruh hanya mengandalkan tenaga kerjanya saja, sehingga tidak bebas dan terikat baik jasmaniamupun rokhani. Upah merupakan hal yang paling utama dalam ketenagakerjaan karena tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika nilai upah yang ditawarkan oleh suatu perusahaan tersebut dinilai tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja, maka pekerja tersebut akan menolak pekerjaan yang ditawarkan. Salah satu alasan yang biasa dipakai dan membuat citra buruh buruk, adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Jika diamati gangguan atau keresahan di dalam hubungan perburuhan akhir-akhir ini tampaknya selalu terjadi karena ubungan yang tidak serasi, terutama menyangkut masalah upah. Masalah upah merupakan masalah esensial dalam hubungan perburuhan karena tujuan utama dari hubungan perburuhan itu adalah untuk mendapatkan upah.

Rumusan masalah yang dikemukakan dalam penulisan skripsi ini adalah: *Pertama*, bagaimana perlindungan hukum bagi buruh yang dibayar dibawah UMK? *Kedua*, bagaimana langkah hukum bagi buruh yang dibayar dibawah UMK menurut undang-undang yang berlaku saat ini?

Tinjauan pustaka merupakan dasar yang digunakan penulis untuk menjawab permasalahan. Tinjauan pustaka yang terdapat dalam skripsi ini meliputi: Pengertian upah, Penetapan Upah Minimum, Keadilan dan Kelayakan Pengupahan, Pengertian Tenaga Kerja, Hak-hak dan Kewajiban Tenaga Kerja, Hubungan Kerja, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja, Sebab-sebab Diberlakukannya Perlindungan Tenaga Kerja, Macam-macam Perlindungan Tenaga Kerja.

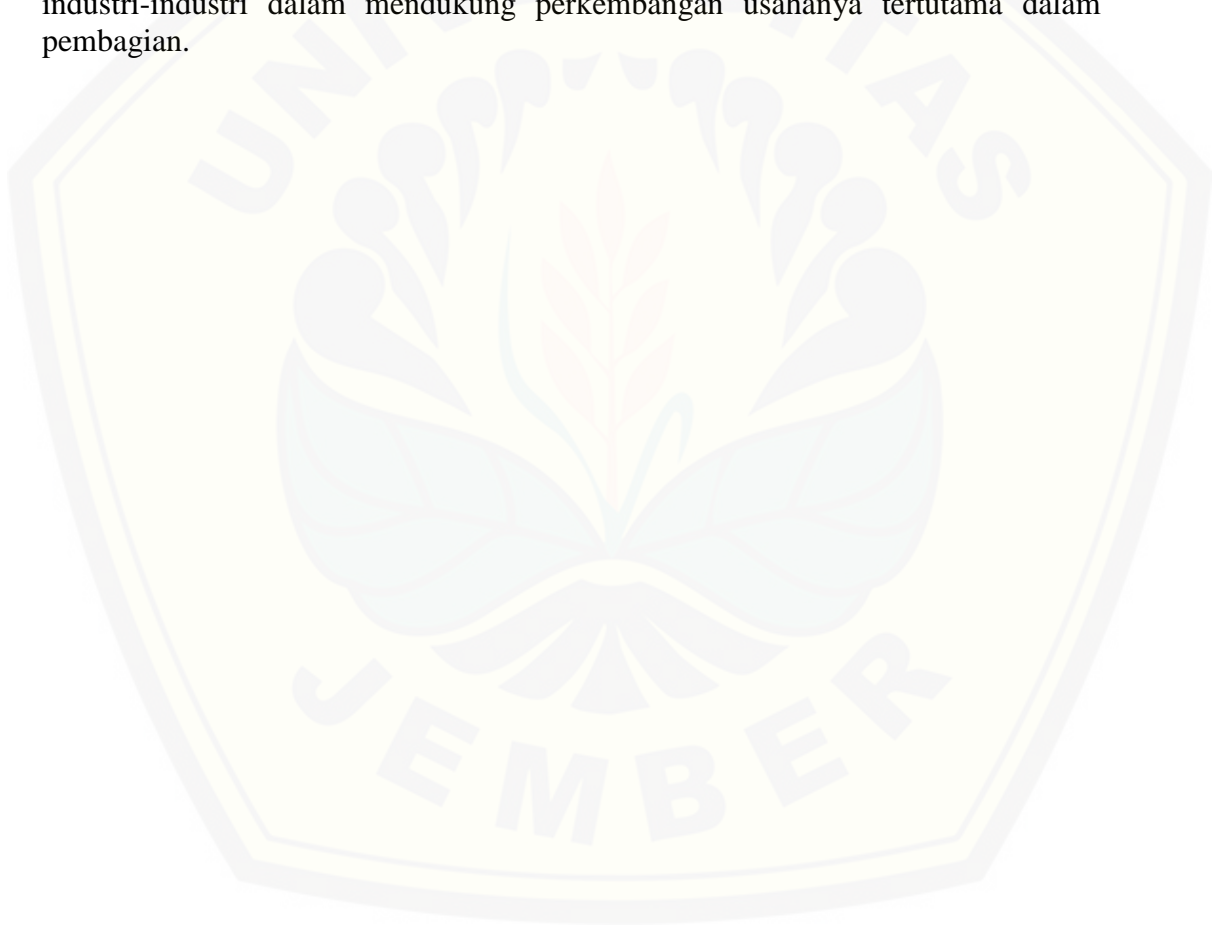
Tujuan penelitian adalah (1) Untuk memahami dan menganalisis perlindungan hukum bagi buruh yang dibayar dibawah UMR, dan (2) Untuk memahami dan menganalisis langkah hukum bagi buruh yang dibayar dibawah UMR menurut undang-undang yang berlaku saat ini.

Metode penulisan skripsi ini dilakukan dengan penelitian yuridis normatif dengan mengkaji peraturan yang bersifat formal seperti peraturan Perundang-undangan, literatur bersifat konsep teoritis dihubungkan dengan masalah pokok pembahasan. Digunakan 2 (dua) pendekatan yaitu pendekatan perundang-undangan (*statue aproach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual aproach*).

Berdasarkan analisa dan pembahasan permasalahan yang dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan dalam skripsi ini adalah (1) Kesepakatan mengenai pengupahan antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah ditetapkan, biasanya ketentuan pengupahan ditetapkan dalam sebuah keputusan gubernur di masing-masing propinsi yang dijadikan acuan dalam penentuan pemberian upah minimum bagi pekerja/buruh. Walaupun pengusaha tidak diperbolehkan membayar upah di bawah upah minimum, tetapi pengusaha diperbolehkan menanggihkan pembayaran upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. (2) Langkah hukum yang dpat dilakukan jika buruh menerima gaji yang tidak sesuai dengan Upah Minimum yaitu merujuk pada Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan

Industrial Pada tahap pertama dilakukan perundingan bipartit (sistem hubungan perburuhan yang melibatkan dua pihak, yaitu serikat buruh dan pengusaha) melalui musyawarah untuk mencapai kata mufakat, apabila 30 hari setelah perundingan bipartit belum tercapai kesepakatan, maka dilakukan perundingan tripartit dengan melibatkan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di wilayah kota atau kabupaten, apabila perundingan tripartit tidak juga mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan penyelesaian perselisihan melalui mekanisme gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah tersebut.

Saran dalam skripsi ini adalah (1) Bagi perusahaan seharusnya memperhatikan kebijakan pengupahan yang sesuai dengan ketentuan upah minimum. Di samping itu, perusahaan sebaiknya membuat perjanjian tertulis, sehingga para pihak mengetahui hak dan kewajibannya dengan jelas dan terbuka. (2) Bagi Pemerintah atau pihak yang terkait, perlunya melakukan penyuluhan serta pendampingan terkait pelaksanaan UU Ketenagakerjaan dan peraturan lain. Pemerintah perlu membuat aturan yang jelas dan memberikan keadilan bagi industri-industri dalam mendukung perkembangan usahanya terutama dalam pembagian.



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL DEPAN .....	i
HALAMAN SAMPEL DALAM .....	ii
HALAMAN MOTTO.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN PERSYARATAN GELAR.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN .....	vi
HALAMAN PENGESAHAN .....	vii
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI .....	viii
HALAMAN PERNYATAAN .....	ix
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH.....	x
HALAMAN RINGKASAN.....	xii
HALAMAN DAFTAR ISI.....	xiv
<b>BAB 1 PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Metode Penelitian.....	3
1.4.1 Tipe Penelitian .....	4
1.4.2 Pendekatan Masalah.....	4
1.4.3 Sumber Bahan Hukum .....	6
1.4.3.1 Bahan Hukum Primer.....	6
1.4.3.2 Bahan Hukum Sekunder .....	6
1.4.4 Analisis Bahan Hukum .....	7
<b>BAB 2 TINAJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Upah .....	9
2.1.1 Pengertian Upah .....	9
2.1.2 Penetapan Upah Minimum.....	10
2.1.3 Keadilan dan Kelayakan Pengupahan .....	12
2.2 Tenaga Kerja .....	13
2.2.1 Pengertian Tenaga Kerja .....	13

2.2.2 Hak-hak dan Kewajiban Tenaga Kerja .....	14
2.2.3 Hubungan Kerja .....	17
2.3. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja.....	19
2.3.1 Sebab-sebab Diberlakukannya Perlindungan Tenaga Kerja ...	19
2.3.2 Macam-macam Perlindungan Tenaga Kerja .....	21
<b>BAB 3 PEMBAHASAN .....</b>	<b>23</b>
3.1 Perlindungan Hukum Bagi Buruh yang Dibayar Dibawah UMR.....	23
3.2 Langkah Hukum Bagi Buruh yang Dibayar Dibawah UMR Menurut Undang-undang Saat Ini.....	36
<b>BAB 4 PENUTUP .....</b>	<b>46</b>
3.1 Kesimpulan .....	46
3.2 Saran.....	45
<b>DAFTAR BACAAN</b>	

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam era industrialisasi saat ini, semakin meluasnya penerapan teknologi dan banyaknya pengusaha mengakibatkan jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja akan bertambah dan permasalahan bidang industri akan semakin kompleks. Faktor tenaga kerja, termasuk Buruh mempunyai peranan yang penting dalam rangka pembangunan nasional tidak hanya dari segi pembangunan ekonomi namun juga dalam hal mengurangi pengangguran dan kemiskinan.

Perlu adanya pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas buruh, dan peningkatan perlindungan hak buruh. Secara yuridis-normatif jaminan perlindungan hak-hak buruh telah diatur dalam peraturan perundang-undangan baik di tingkat konstitusi, undang-undang maupun peraturan pelaksanaan.<sup>1</sup> Sementara itu, pembangunan yang telah dan sedang dilaksanakan ini sesungguhnya bermaksud menciptakan keadaan masyarakat adil dan makmur dengan berasaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Dengan demikian pada hakikatnya tujuan pembangunan adalah untuk mewujudkan manusia sejahtera lahir dan batin.

Hubungan kerja antara buruh dan pengusaha menunjukkan suatu hubungan antara atasan dan bawahan. Dari segi sosial ekonomi buruh hanya mengandalkan tenaga kerjanya saja, sehingga tidak bebas dan terikat baik jasmani maupun rokhani. Upah merupakan hal yang paling utama dalam ketenagakerjaan karena tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika nilai upah yang ditawarkan oleh suatu perusahaan tersebut dinilai tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja, maka pekerja tersebut akan menolak pekerjaan yang ditawarkan. Salah satu alasan yang biasa dipakai dan membuat citra buruh buruk, adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah.

---

<sup>1</sup> Ikhwan Fahrojih, 2016, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Setara Press, Malang, hlm. 29.



Perburuhan nasional selalu saja mempermasalahkan aspek kelayakan upah minimum yang tidak pernah terjadi kesepakatan antara pihak buruh dan pengusaha. Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja para buruh / pekerja menjadi lebih baik dan untuk meningkatkan efisisensi, maka kita harus sadar akan berbagai kesulitan yang muncul dari sistem pengupahan insentif.<sup>2</sup>

Persoalan upah ini sangat menarik dan penting untuk dikaji karena berbagai pihak mempunyai kepentingan yang berbeda. Bagi pengusaha, upah merupakan salah satu unsur pokok dalam perhitungan biaya produksi yang menentukan besarnya harga pokok serta besarnya keuntungan pengusaha. Upah yang diterima oleh pekerja atau buruh sangat penting untuk kelangsungan hidup mereka dalam memenuhi kehidupan sehari-hari, karena dengan hasil materi yang didapat maka seseorang dapat mewujudkan keinginannya.

Dijelaskan bahwa upah adalah suatu imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada buruh berdasarkan waktu atau jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan diberikan. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas. Struktur upah ditentukan oleh jenjang posisi / jabatan yang diasumsikan bahwa tugas-tugas dan tanggung jawab setiap unit kerja yang berbeda.

Jika diamati gangguan atau keresahan di dalam hubungan perburuhan akhir-akhir ini tampaknya selalu terjadi karena ubungan yang tidak serasi, terutama menyangkut masalah upah. Masalah upah merupakan masalah esensial dalam hubungan perburuhan karena tujuan utama dari hubungan perburuhan itu adalah untuk mendapatkan upah.

Di saat pemerintah sudah menetapkan UMR, masih ada saja perusahaan yang tidak taat pada UMR. Sedangkan upah minimum ini masih jauh untuk dari kata layak dan jauh untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja, sehingga belum berhasil

---

<sup>2</sup>Heidjrahman dan Suad Husnan, 2005, Manajemen Personalialia, BPF, Yogyakarta, hlm. 14-

menciptakan hubungan industrial yang diharapkan. Berikut ini beberapa peraturan yang mengatur tentang perlindungan hukum buruh dan pengupahan buruh:

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
4. Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Ketenagakerjaan

Saat ini kaum buruh dikesampingkan dalam pembuatan kebijakan, termasuk dalam kebijakan mengenai upah dan sejenisnya, karena buruh masih dianggap sebagai komunitas lemah pendidikan dan lemah dalam segala bidang. Selain itu, kaum buruh hanya manusia yang bisa dimanfaatkan tenaganya dalam benak pengusaha dan pemerintah.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut penulis tertarik melakukan penelitian hukum dalam bentuk skripsi, dengan judul **“Kajian Yuridis Tentang Pelaksanaan Penetapan Upah Buruh yang Sesuai Dengan Sistem Upah Minimum Kabupaten (UMK) di Provinsi Jawa Timur”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis uraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi buruh yang dibayar dibawah UMK?
2. Bagaimana langkah hukum bagi buruh yang dibayar dibawah UMK menurut undang-undang yang berlaku saat ini?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Setiap kegiatan yang sudah ada dan akan dilaksanakan pasti harus memberikan kegunaan yang jelas. Sebagai suatu karya tulis ilmiah, maka penulisan skripsi ini mempunyai tujuan yang hendak dicapai, yaitu:

1. Untuk memahami dan menganalisis perlindungan hukum bagi buruh yang dibayar dibawah UMR.

2. Untuk memahami dan menganalisis langkah hukum bagi buruh yang dibayar dibawah UMR menurut undang-undang yang berlaku saat ini.

## 1.4 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan faktor penting dalam penulisan atau penyusunan kata tulis yang bersifat ilmiah agar pengkajian dan penganalisaan terhadap objek studi dapat dilakukan dengan benar dan optimal. Untuk mempermudah penelitian dibutuhkan suatu metode penelitian yang tepat, sehingga dapat memberikan hasil ilmiah. Menentukan metode penelitian yang tepat, sangat dibutuhkan pemahaman oleh penulisnya. Metode penelitian yang diterapkan oleh penulis bertujuan untuk memberikan hasil penelitian yang bersifat ilmiah agar analisa yang dilakukan terhadap studi dapat dipertanggung jawabkan. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, sebagai berikut:

### 1.4.1 Tipe Penelitian

Penelitian hukum merupakan suatu proses untuk menentukan langkah hukum ,aturan hukum, prinsip hokum dan doktrin hukum guna menjawab permasalahan hukum yang dihadapi.<sup>3</sup> Penelitian untuk penulisan ini menggunakan tipe penelitian yuridis normatif (*legal research*). Tipe penelitian yuridis nomatif dilakukan dengan cara mengkaji berbagai aturan hukum yang bersifat formil seperti Undang-undang, peraturan-peraturan serta literatur yang berisi konsep-konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam proposal penelitian ini.<sup>4</sup>

### 1.4.2 Pendekatan Masalah

Penelitian hukum didalamnya mengandung beberapa pendekatan, metode pendekatan masalah antara lain :

- a. Pendekatan Perundang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua Undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan

---

<sup>3</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media , Jakarta, 2015, hlm 60.

<sup>4</sup>*Ibid*, hlm. 56.

permasalahan hukum yang di hadapi.<sup>5</sup> Peneliti perlu mencari *ratio legis* dan dasar ontologis suatu Undang-undang. Penelitian mampu menangkap kandungan filosofis yang ada di belakang Undang-undang itu, yang akan dapat menyimpulkan mengenai ada dan tidaknya benturan filosofis antara Undang-undang dengan isu yang dihadapi.<sup>6</sup> Penelitian secara normatif di haruskan menggunakan pendekatan perundang-undangan, karena yang akan diteliti adalah aturan hukum yang menjadi konsentrasi dan pemecahan isu dari sebuah penelitian.

**b.** Pendekatan kasus (*case approach*), dalam menggunakan pendekatan kasus yang perlu diperhatikan oleh peneliti adalah *ratio decidendi* yaitu alasan-alasan hukum yang digunakan oleh hakim untuk sampai pada putusannya. Pendekatan kasus bukanlah merujuk pada diktum putusan pengadilan, melainkan merujuk pada *ratio decidendi*.<sup>7</sup>

a. Pendekatan historis (*historical approach*), pendekatan historis dilakukan dalam kerangka pelacakan sejarah lembaga hukum dari waktu ke waktu. Pendekatan ini sangat membantu peneliti untuk memahami filosofi dari aturan hukum dari waktu ke waktu. Di samping itu, melalui pendekatan demikian peneliti juga dapat memahami perubahan dan perkembangan filosofi yang melandasi aturan hukum tersebut.<sup>8</sup>

b. Pendekatan perbandingan (*comparative approach*), pendekatan perbandingan dilakukan dengan mengadakan studi perbandingan hukum. Menurut gutteridge, perbandingan hukum merupakan suatu metode studi dan penelitian hukum. Studi perbandingan hukum merupakan kegiatan untuk membandingkan hukum suatu negara dengan hukum negara lain atau hukum dari suatu waktu tertentu dengan hukum dari waktu yang lain. Selain itu juga membandingkan

---

<sup>5</sup>Phipilus M Hadjon, *Pengkajian Ilmu Hukum, Paper, Pelatihan Metode Normatif*, Unair, Surabaya 1997, hlm. 9

<sup>6</sup>Peter Mahmud, *Op. Cit*, hlm. 142.

<sup>7</sup>*Ibid*, hlm. 158.

<sup>8</sup>*Ibid*, hlm. 166.

suatu putusan pengadilan yang satu dengan putusan pengadilan lainnya untuk masalah yang sama.<sup>9</sup>

- c. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dilakukan dengan beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum. Dengan tujuan untuk menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu hukum.<sup>10</sup>

Pendekatan yang digunakan oleh Penulis adalah pendekatan Undang-undang (*statute approach*) yang penulis perlu memahami hierarki dan asas-asas dalam peraturan Perundang-undangan yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga Negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam peraturan Perundang-undangan. Serta pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yakni penulis perlu merujuk dasar-dasar hukum. Dasar-dasar hukum ini dapat diketemukan dalam pandangan sarjana ataupun doktrin hukum yang berkembang dalam ilmu hukum dan digunakan dalam menyelesaikan masalah. Dengan demikian hal tersebut dapat dijadikan sebagai argumentasi penulis untuk menjawab isu hukum.

### 1.4.3 Sumber Bahan Hukum.

Bahan hukum merupakan alat dari suatu penelitian yang dipergunakan untuk memecahkan suatu permasalahan yang ada. Sumber bahan hukum yang dipergunakan dalam penulisan ini yaitu:

#### 1.4.3.1 Bahan Hukum Primer.

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat *otoritatif*, yang diartikan memiliki otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari Perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan Perundang-

---

<sup>9</sup>*Ibid*, hlm. 172.

<sup>10</sup>*Ibid*, hlm. 177.

undangan dan putusan-putusan hakim.<sup>11</sup> Bahan Hukum Primer yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
4. Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Ketenagakerjaan.

### **1.4.3.2 Bahan Hukum Sekunder.**

Bahan Hukum Sekunder adalah bahan hukum yang diperoleh dari semua publikasi tentang hukum yang bukan dikatakan dokumen resmi , publikasi tentang hukum meliputi buku, kamus hukum, jurnal hukum, dan komentar dari suatu putusan pengadilan,<sup>12</sup> sehingga dapat mendukung, membantu, melengkapi, dan membahas masalah-masalah yang timbul dalam skripsi ini. Pada penulisan skripsi ini bahan hukum sekunder yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu buku teks, kamus hukum, jurnal hukum, dokumen yang di anggap legal serta komentar putusan pengadilan yang berkaitan dengan isu hukum yang menjadi inti dari permasalahan.

### **1.4.4 Analisis Bahan Hukum**

Proses analisa hukum adalah proses menemukan jawaban dari pokok permasalahan yang timbul dari fakta. Metode analisis bahan hukum yang dipergunakan dalam penulisan ini adalah menggunakan metode deduktif yaitu suatu metode berpangkal dari hal yang bersifat umum ke khusus yang selanjutnya bahan hukum tersebut, yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder tersebut diolah secara kualitatif yaitu suatu pengolahan bahan-bahan nonstatik. Langkah selanjutnya yang digunakan dalam melakukan suatu penelitian hukum adalah:<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup>*Ibid*, hlm. 181.

<sup>12</sup>*Ibid*.

<sup>13</sup>*Ibid*, hlm. 213.

1. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminasi hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak di selesaikan;
2. Pengumpulan bahan-bahan hukum dan dapat dipandang memiliki relevansi serta bahan-bahan non hukum;
3. Melakukan analisis isu hukum yang telah diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan;
4. Menjawab kesimpulan dengan bentuk argumentasi untuk isu hukum;
5. Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah di buat di dalam kesimpulan.

Analisa yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui pengolahan bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan terlebih dahulu, kemudian disusun secara sistematis dan terarah dengan menggunakan metode preskriptif, yaitu setiap analisa tersebut akan dikembalikan pada norma hukum karena alat ujinya adalah norma hukum yang berdasarkan logika deduksi. Langkah-langkah dalam melakukan penelitian hukum di atas merupakan analisis bahan hukum terhadap sebuah penelitian hukum yang menggunakan tipe penelitian yuridis normatif. Tujuan penelitian yang menggunakan bahan hukum tersebut adalah untuk menjawab atas permasalahan pokok yang dibahas.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Upah

##### 2.1.1 Pengertian Upah

Upah adalah hak dari pekerja atau buruh yang di dapatkan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja atau penyedia kerja kepada pekerja/buruh yang yang di bayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, tercantum juga tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya dari suatu pekerjaan atau jasa yang telah di lakukan.<sup>14</sup> Dalam hal ini upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari penyedia kerja atau pengusaha kepada buruh atau pekerja untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh atau pekerja.

Gaji sebenarnya juga upah, tetapi sudah pasti banyaknya dan waktunya. Artinya banyaknya upah yang diterima itu sudah pasti jumlahnya pada setiap waktu yang telah ditetapkan. Dalam hal waktu yang lazim digunakan di Indonesia adalah bulan. Gaji merupakan upah melakukan pekerjaan atau kerja yang di berikan atau di bayarkan dalam waktu yang telah di tetapkan. Bukan hanya waktu tetapi jumlah pekerjaan yang telah di capai. Di Indonesia, gaji tersebut lzimnya di gunakan untuk Pegawai Negeri Sipil dan perusahaan besar. Dapat disimpulkan di sini ada perbedaan pokok antara gaji dan upah yaitu dalam jaminan ketepatan waktu dan kepastian dalam banyaknya pengupahan. Namun keduanya merupakan hak yang wajib di terimah oleh karyawan dan buruh .<sup>15</sup>

Dari pemahaman diatas tentang pengupahan ini dapat diartikan bahwa upah merupakan penghargaan dari tenaga karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil

---

<sup>14</sup>Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>15</sup><http://pustakabakul.blogspot.com/2012/01/pengertian-upah-dan-sistem-upah.html>, diakses tanggal 1 Oktober 2018 pukul 23.00 WIB



produksi yang berwujud uang, atau jasa yang dianggap sama dengan itu, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan.

## 2.1.2 Penetapan Upah Minimum

Penetapan kebijakan upah minimum adalah sebagai jaring pengaman (*sosial safety net*) dimaksudkan agar upah tidak terus merosot sebagai akibat dari ketidakseimbangan pasar kerja (*disequilibrium labour market*). Juga untuk menjaga agar tingkat upah pekerja pada level bawah tidak jatuh ke tingkat yang sangat rendah karena rendahnya posisi tawar tenaga kerja di pasar kerja. Agar pekerja pada level bawah tersebut masih dapat hidup wajar dan terpenuhi kebutuhan gizinya, maka dalam penetapan upah minimum mempertimbangkan standar kehidupan pekerja.

Kebijakan penetapan upah minimum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 diarahkan untuk mencapai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) selain memberi jaminan pekerja/buruh penerima upah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Program pencapaian upah minimum terhadap Kebutuhan Hidup Layak (KHL) menunjukkan perbaikan nyata. Hal ini dimaksudkan bahwa pemenuhan kebutuhan hidup akan dicapai secara bertahap.

Penetapan upah minimum dipandang perlu sebagai salah satu bentuk perlindungan upah, dengan tujuan :

1. Menghindari atau mengurangi persaingan yang tidak sehat sesama pekerja dalam kondisi pasar kerja yang surplus, yang menyebabkan pekerja menerima upah di bawah tingkat kelayakan.
2. Menghindari atau mengurangi kemungkinan eksploitasi pekerja yang memanfaatkan kondisi pasar untuk akumulasi keuntungannya.
3. Sebagai jaring pengaman untuk menjaga tingkat upah
4. Menghindari terjadinya kemiskinan absolut pekerja melalui pemenuhan kebutuhan dasar pekerja.

Problematika ketenagakerjaan/perburuhan sepanjang masa tidak pernah selesai, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini lebih

diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistemik dalam mengimplementasikan undang-undang ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan, hal lain masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga belum optimal dan masih sangat memprihatinkan.<sup>16</sup>

Dewasa ini kebijakan penetapan upah minimum masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah. Oleh karena itu, upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan sektor pada wilayah provinsi kabupaten/kota. Upah minimum tersebut ditetapkan oleh gubernur untuk wilayah provinsi dan oleh bupati/wali kota untuk wilayah kabupaten/kota, dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi atau bupati/wali kota. Pengusaha dalam hal ini tidak boleh membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan di masing-masing wilayah.

Dengan adanya system penetapan upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan sektor pada wilayah atau kabupaten/kota, berarti masih belum ada keseragaman upah di semua perusahaan dan wilayah/daerah. Hal ini dapat dipahami mengingat kondisi dan sifat perusahaan di setiap sector wilayah/daerah tidak sama dan belum bisa disamakan. Demikian juga kebutuhan hidup seseorang pekerja/buruh sangat berbeda tergantung pada situasi dan kondisi wilayah atau daerah dimana tempat bekerja itu berada.<sup>17</sup>

Belum adanya keseragaman upah tersebut justru masih didasarkan atas berbagai macam pertimbangan demi kelangsungan hidup perusahaan dan para pekerja. Sistem pengupahan yang bersifat diferensif menyebabkan kuantitas tingkat upah khususnya dalam penetapan upah minimum terjadi beberapa perbedaan. Kebijakan sektoral dan regional didasarkan pada pemilihan wilayah /daerah berikut sector ekonominya yang potensial dengan mempertimbangkan beberapa aspek yang mempengaruhi antara lain adalah<sup>18</sup>

## 1. Aspek kondisi perusahaan

---

<sup>16</sup>Adrian Sutedi, 2009,*Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 142.

<sup>17</sup>*Ibid.* hlm. 144

<sup>18</sup>*Ibid.* hlm. 147

Melalui aspek ini dapat diketahui kriteria perusahaan yang tergolong kecil, menengah, atau besar, yang membawa konsekuensi pada kemampuan perusahaan tersebut dalam memberikan upah.

## 2. Aspek keterampilan tenaga kerja

Tenaga kerja merupakan modal dasar bagi perkembangan dan pertumbuhan ekonomi perusahaan. Karena peningkatan produksi dan produktivitas kerja sangat ditentukan oleh personil perusahaan, baik tingkat bawah maupun tingkat atas.

## 3. Aspek standar hidup

Pemberian upah juga didasarkan pada wilayah atau daerah dimana perusahaan itu berada, karena standar hidup di masing-masing daerah itu berbeda. Peningkatan upah ini didasarkan pada kebutuhan pokok tenaga kerja yang bersangkutan sesuai tingkat perkembangan ekonomi dan social di wilayah tertentu.

## 4. Aspek jenis pekerjaan

Perbedaan pada jenis pekerjaan juga mengakibatkan terjadinya perbedaan tingkat upah. Aspek ini mempunyai arti yang khusus, karena diperolehnya pekerjaan dapat membantu tercapainya kebutuhan pokok bagi pekerja yang bersangkutan.

### 2.1.3 Keadilan dan Kelayakan dalam Pengupahan

Didalam memberikan upah/gaji perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan dengan penghasilan. Semakin tinggi pengorbanan semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Karena itu pertama yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan, pengorbanan dari suatu jabatan dipertunjukkan dari persyaratan-persyaratan (spesifikasi) yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Semakin tinggi persyaratan yang diperlukan, semakin tinggi pula penghasilan yang diharapkan. Penghasilan ini ditunjukkan dari upah yang diterima.

Rasa keadilan ini sangat diperhatikan oleh para karyawan, mereka tidak hanya memperhatikan besarnya uang yang dibawa pulang, tetapi juga membandingkan dengan rekan yang lain. Disamping masalah keadilan, maka dalam pengupahan perlu diperhatikan unsur kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan-perusahaan lain. Atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum.

Dalam hubungannya dengan ketidak layakan dengan pengupahan apabila dibandingkan dengan perusahaan lain, ada dua macam ketidak layakan tersebut, yaitu :<sup>19</sup>

- a. Mengundang skala-skala upah yang lebih rendah dibandingkan dengan skala upah yang dibayarkan untuk skala pekerjaan yang sama dalam perusahaan lain.
- b. Skala-skala upah dimana suatu pekerjaan tertentu menerima pembayaran yang kurang dari skala yang layak dibandingkan dengan skala-skala untuk jenis pekerjaan yang lain dalam perusahaan yang sama.

## **2.2 Tenaga Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Tenaga Kerja**

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>20</sup> Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

Menurut Sumitro Djojohadikusumo, tenaga kerja adalah semua orang yang mau ataupun bersedia dan memiliki kesanggupan untuk bekerja termasuk mereka

---

<sup>19</sup> Moekijat, 2011, Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandar Maju, Bandung, hlm. 130.

<sup>20</sup> Subijanto, 2011, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia* , Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, vol 17 no 6, hlm. 708

yang mengganggu meskipun mau dan mampu untuk bekerja akan tetapi terpaksa mengganggu karena tidak adanya kesempatan bekerja.<sup>21</sup>

Sedangkan menurut DR Payaman Siamanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praksis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.<sup>22</sup>

Tenaga Kerja menurut A Hamzah yaitu termasuk kerja di dalam atau di luar hubungan kerja dengan peralatan produksi utama dalam produksi proses kerja itu sendiri, baik kekuatan fisik dan pikiran. Dapat kita simpulkan bahwa Tenaga kerja terdiri dari berbagai tingkatan, dengan fungsi dan hak berlainan antara kelompok yang satu dengan yang lainnya, sesungguhnya mempunyai tujuan yang sama yaitu demi produktivitas perusahaan dan peningkatan kesejahteraan hidup dari yang bersangkutan.<sup>23</sup>

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja. Istilah pekerja atau buruh yang sekarang disandingkan muncul karena dalam Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang atribut serikat buruh atau pekerja menyandingkan kedua istilah tersebut.

## 2.2.1 Hak-Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 merupakan Undang-Undang Tenaga Kerja yang mengatur hak-hak tenaga kerja, dalam pembangunan nasional peran tenaga kerja sangat penting, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja sangat

---

<sup>21</sup> Nuri Saleh, 2013. “Pengertian Definisi All Rights Reserved”, <http://www.pengertiandefinisi.com>, diakses tanggal 10 November 2016.

<sup>22</sup> Sendjun H Manululang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Jakarta: PT Rineka Citra, 1998, hlm 03

<sup>23</sup> Madia Rosalina, 2015. Artikel “Pengertian Tenaga Kerja Menurut Para Ahli”, <http://www.jelajahinternet.com>, diakses tanggal 10 November 2016

diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/ buruh untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/ buruh.

## **Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja**

Hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- a. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c);
- b. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 6);
- c. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6);
- d. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/ atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11);
- e. Setiap pekerja/ buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3));
- f. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31);
- g. Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1));
- h. Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1));
- i. Setiap pekerja/ buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1));
- j. Setiap pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh (Pasal 104(1)).

## **Kewajiban Tenaga Kerja**

Kewajiban-kewajiban pekerja/buruh menurut Lalu Husni sebagai berikut :

- a. Wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian yang telah di sepakati oleh para pihak. Dalam melaksanakan isi perjanjian, pekerja melakukan sendiri apa yang menjadi pekerjaannya. Akan tetapi, dengan seizin pengusaha/ majikan pekerjaan tersebut dapat digantikan oleh orang lain.
- b. Wajib menaati peraturan dan petunjuk dari pengusaha/ majikan aturan-aturan yang wajib di taati tersebut Antara lain dituangkan dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan. Perintah-perintah yang diberikan oleh majikan wajib ditaati pekerja sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, undang-undang dan kebiasaan setempat ;
- c. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda apabila pekerja dalam melakukan pekerjaannya akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lainkejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan, maka atas perbuatan tersebut pekerja wajib menanggung resiko yang timbul ;
- d. Kewajiban untuk bertindak sebagai pekerja yang baik. Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun dalam perjanjian kerja bersama. Selain itu, pekerja juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatutan, maupun kebiasaan.<sup>24</sup>

## **Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja**

Sedangkan, Hak Pemberi Kerja :

- a. Berhak sepenuhnya atas hasilkerja pekerja;
- b. Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi;
- c. Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha.

Kewajiban Pemberi Kerja :

---

<sup>24</sup>Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm.72

- a. Memberikan ijin kepada buruh untuk beristirahat, menjalankan kewajiban menurut agamanya;
- b. Dilarang mempekerjakan buruh lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu, kecuali ada ijin penyimpangan;
- c. Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki-laki dan perempuan;
- d. Bagi perusahaan yang mempekerjakan 25 orang buruh atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan;
- e. Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat/libur pada hari libur resmi;
- f. Wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih;
- g. Wajib mengikutsertakan dalam program Jamsostek.<sup>25</sup>

### 2.3.3 Hubungan Kerja

Menurut Lalu Husni, Hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikat diri pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.

Dari beberapa perumusan perjanjian kerja yang melahirkan hubungan kerja tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa unsur-unsur yang terkandung dalam suatu perjanjian kerja adalah :

- a. Adanya pekerjaan  
Dalam suatu perjanjian kerja, pekerjaan merupakan unsur yang terpenting karena pekerjaan merupakan prestasi yang diperjanjikan oleh pekerja/buruh.
- b. Adanya perintah/petunjuk dari pengusaha  
Perintah atau petunjuk dari pengusaha juga merupakan unsur yang utama dalam suatu hubungan kerja karena dengan adanya unsur perintah atau

---

<sup>25</sup> Tim Pengkajian Hukum Yang Diketahui : Basani Situmorang, LAPORAN PENGKAJIAN HUKUM TENTANG Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan, <http://www.bphn.go.id/data/documents/ketenagakerjaan.pdf>, diakses pada tanggal 2 Oktober 2018



petunjuk dari pengusaha inilah, suatu “hubungan” itu dapat dikategorikan suatu hubungan kerja.

c. Adanya upah

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima oleh pekerja atau buruh selama ia melaksanakan pekerjaannya.<sup>26</sup>

Dari ketiga unsur tersebut ketiga – tiganya harus terpenuhi dan tidak boleh berkurang satupun agar dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa timbulnya hubungan kerja disebabkan adanya suatu perjanjian kerja secara tertulis maupun lisan antara pekerja dengan pemberi kerja yang telah mengikatkan diri, saling bekerja sama untuk pelaksanaan pekerjaan yang menghasilkan produk barang dan atau jasa.

Hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bab IX Hubungan Kerja yaitu :

- a. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja Antara pengusaha dan pekerja/ buruh (Pasal 50);
- b. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan (Pasal 51(1));
- c. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk tidak tertentu (Pasal 56(1));
- d. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun (Pasal 59(4));
- e. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan (Pasal 60(1)).

---

<sup>26</sup> Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, hlm.33

Menurut Pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994; menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Kontrak adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan untuk hubungan kerja untuk waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertentu. Tenaga kerja kontrak termasuk kedalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (yang selanjutnya disebut PKWT) karena PKWT merupakan perjanjian kerja yang terdapat jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.<sup>27</sup>

PKWT harus dibuat secara tertulis dan harus menggunakan bahasa indonesia, tidak dipersyaratkan untuk masa percobaan apabila PKWT ditetapkan masa percobaan maka akan batal demi hukum, dan PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus atau tidak terputus-putus. Perjanjian ini akan berakhir apabila : pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, dan adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja, hal ini terdapat dalam Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.<sup>28</sup>

## **2.3 Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja**

### **2.3.1 Sebab-sebab Diperlukannya Perlindungan Tenaga Kerja**

Secara umum Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap pekerja telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun belakangan ini dalam masyarakat banyak terjadi keresahan terutama tentang pekerja yang melakukan pekerjaan dengan sistem kontrak. Keresahan dari masyarakat itu timbul karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan

---

<sup>27</sup> pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>28</sup>Eko Wahyudi, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.10-15.

kesejahteraan yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem kontrak jika dibandingkan dengan pekerja tetap.

Secara yuridis, Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.<sup>29</sup>Kedua kandungan pasal ini merupakan wujud perlindungan hukum bagi para tenaga kerja.

Di antara sebab-sebab mutlak diperlukannya perlindungan bagi tenaga kerja adalah:

1) Posisi tawar yang rendah

Lemahnya kedudukan tenaga kerja dari segi ekonomi dan pendidikan, menyebabkan rendahnya kualitas si pekerja. Tenaga kerja dengan pendidikan yang tidak memadai akan cenderung mendominasi pekerjaan kasar. Hal ini juga disebabkan adanya kualifikasi dari pihak penyedia lapangan kerja dalam mempersyaratkan calon tenaga kerja yang direkrutnya.

2) Hubungan kerja yang tidak seimbang antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam pembuatan perjanjian

Pembebanan hak dan kewajiban yang tidak seimbang antara penyedia lapangan kerja dengan pekerja/buruh ini menyebabkan suatu ketimpangan. Secara tidak langsung pekerja/buruh hanya akan diberi pilihan-pilihan yang cenderung merugikan dirinya, sedang di sisi lain memberi banyak keuntungan pada pengusaha.

3) Pekerja/buruh diperlakukan sebagai obyek

---

<sup>29</sup>Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 60.

Dalam konteks ini, seorang pekerja/buruh diperlakukan tak ubahnya alat yang dapat menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya, sehingga berakibat pada:

- a. Kesewenang-wenangan pengusaha,
  - b. Tuntutan kerja maksimal,
  - c. Upah yang sebatas pada upah minimum regional/provinsi,
  - d. Kurang diperhatikannya masa kerja pekerja/buruh, dan sebagainya.
- 4) Diskriminasi golongan
- Meskipun perbuatan diskriminasi dilarang, namun tak pelak bahwa hal ini masih sering terjadi di kalangan masyarakat, seperti mengenai jenis kelamin, ras, latar belakang sosial, fisik, dan sebagainya.

### 2.3.2 Macam-macam Perlindungan Tenaga Kerja

Banyaknya perusahaan yang berminat untuk memakai pekerja melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, menurut Ketua Umum Dewan Pengurus Nasional Apindo adalah Karena cara tersebut lebih efisien, dimana perusahaan yang memakai jasa penyedia jasa tenaga kerja tidak perlu memberikan tunjangan dan jaminan-jaminan lain, misalnya tunjangan pendidikan, tunjangan hari kerja, jaminan kesehatan dan sebagainya. Karena dengan memakai pekerja dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, perusahaan hanya perlu membayar upah pekerja sesuai dengan kontrak saja.<sup>30</sup>

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.

Dengan demikian, secara teoretis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut.

1. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh

---

<sup>30</sup> Sofjan Wanandi, Ketua Umum Dewan Pengurus Nasional Apindo, 2004.Hlm.34

mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga dengan kesehatan kerja.

2. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.<sup>31</sup>

Perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh karena itu pengusaha yang secara sosio-ekonomi memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari hal tersebut diatas, perlindungan terhadap pekerja merupakan hal yang sangat mendasar untuk dipenuhi oleh seorang pengusaha/perusahaan pemberi kerja. Hal-hal yang harus dipenuhi pengusaha/perusahaan pemberi kerja utamanya adalah mengenai pemberian upah yang layak, keselamatan dan kesehatan, perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan, anak dan penyandang cacat, kesejahteraan serta jaminan sosial tenaga kerja. Hal ini sebagaimana tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang timbul dan pembangunan nasional memiliki keterkaitan sehingga harus diatur dengan regulasi yang maksimal untuk terpenuhinya hak-hak dan perlindungan mendasar bagi pekerja dan terwujudnya iklim yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

---

<sup>31</sup>Zaeni Asyhadie, 2013, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 84

## BAB IV

### PENUTUP

#### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesepakatan mengenai pengupahan antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah ditetapkan, biasanya ketentuan pengupahan ditetapkan dalam sebuah keputusan gubernur di masing-masing propinsi yang dijadikan acuan dalam penentuan pemberian upah minimum bagi pekerja/buruh. Walaupun pengusaha tidak diperbolehkan membayar upah di bawah upah minimum, tetapi pengusaha diperbolehkan menanggukkan pembayaran upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.
2. Langkah hukum yang dapat dilakukan jika buruh menerima gaji yang tidak sesuai dengan Upah Minimum yaitu merujuk pada Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial Pada tahap pertama dilakukan perundingan bipartit (sistem hubungan perburuhan yang melibatkan dua pihak, yaitu serikat buruh dan pengusaha) melalui musyawarah untuk mencapai kata mufakat, apabila 30 hari setelah perundingan bipartit belum tercapai kesepakatan, maka dilakukan mediasi dengan melibatkan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di wilayah kota atau kabupaten yang bersifat netral, apabila tidak juga mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan penyelesaian perselisihan melalui mekanisme gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah tersebut.

#### 4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan seharusnya memperhatikan kebijakan pengupahan yang sesuai dengan ketentuan upah minimum. Di samping itu, perusahaan sebaiknya

membuat perjanjian tertulis, sehingga para pihak mengetahui hak dan kewajibannya dengan jelas dan terbuka;

2. Bagi Pemerintah atau pihak yang terkait, perlunya melakukan penyuluhan serta pendampingan terkait pelaksanaan UU Ketenagakerjaan dan peraturan lain. Pemerintah perlu membuat aturan yang jelas dan memberikan keadilan bagi industri-industri dalam mendukung perkembangan usahanya terutama dalam pembagian upah dan kesejahteraan buruh/pekerja.



**DAFTAR PUSTAKA**

**A. Buku**

Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti Bandung;

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

Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta;

Eko Wahyudi, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta;

Heidjrahman dan Suad Husnan, 2005, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta;

Heindjrachman Ranupandojo, 2003, *Evaluasi Jabatan*, Yogyakarta EPPE, UGM.;

Ikhwan Fahrojih, 2016, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Setara Press, Malang;

Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta;

Maria Farida, 2007, *Ilmu Perundang-undangan, Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan*, Kansius, Yogyakarta,

Payaman Simanjuntak, 2001, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta

Peter Mahmud Marzuki, 2014, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Kencana, Jakarta;



Sendjun H Manululang, 1998, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Rineka Citra, Jakarta;

Sofjan Wanandi, 2004, Ketua Umum Dewan Pengurus Nasional Apindo.

Sukirno, Sadono, 2008, *Mikro Ekonomi. Teori Pengantar*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sumarsono, Sonny, 2009, *Ekonomi Sumber Daya Manusia, Teori dan Kebijakan Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Todaro, P. Michael, 2000, *Pembangunan Ekonomi Di Dunia Ketiga*, Penerbit Erlangga, Jakarta

Zaeni Asyhadi, 2013, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta.

## **B. Perundang-Undangan**

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017;

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep. 231MEN2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum;

Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Ketenagakerjaan.

**C. Jurnal**

Subijanto, 2011, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia* , Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan.

**D. Internet**

Andi Saputra, Upah Buruh di Bawah UMR, Direktur di Surabaya Dipenjara 1 Tahun, <https://nes.detik.com/berita/d-3486709/upah-buruhdi-bawah-umr-direktur-di-surabaya-dipenjara-1-tahun>,

<http://pustakabakul.blogspot.com/2012/01/pengertian-upah-dan-sistem-upah.html>

Iksan, Mohamad. 2010. *Upah Minimum Regional dan Kesempatan Kerja. Mencari Jalan Tengah*. <http://els.bappenas.go.id>. Diakses tanggal 9 Nopember 2018.

Subijanto, 2011, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia* , Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan.

Nuri Saleh, 2013, “*Pengertian Definisi All Rights Reserved*”,<http://www.pengertiandefinisi.com>.

Madia Rosalina, 2015. Artikel “*Pengertian Tenaga Kerja Menurut Para Ahli*”, <http://www.jelajahinternet.com>.