



SKRIPSI

KESEPAKATAN PEKERJA DENGAN PENGUSAHA DALAM
PEMBAYARAN UPAH PEKERJA DI BAWAH UPAH MINIMUM
KABUPATEN

*AGREEMENT OF WORKERS WITH EMPLOYERS IN THE PAYMENT OF
WORKERS' WAGES BELOW THE DISTRICT MINIMUM WAGE*

RIZKI OKTAVIAN ARDYANSYAH

NIM 140710101472

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

2019

SKRIPSI

KESEPAKATAN PEKERJA DENGAN PENGUSAHA DALAM
PEMBAYARAN UPAH PEKERJA DI BAWAH UPAH MINIMUM
KABUPATEN

*AGREEMENT OF WORKERS WITH EMPLOYERS IN THE PAYMENT OF
WORKERS' WAGES BELOW THE DISTRICT MINIMUM WAGE*

RIZKI OKTAVIAN ARDYANSYAH

NIM 140710101472

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

2019

MOTTO

“Dan katakanlah; Bekerjalah kamu maka Allah dan Rosul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata (Q.S At Taubah 105).¹



¹Asywadie Syukur, *Al-Milad Wa Al-Nihal*, Surabaya, PT Bina Ilmu, 2006, hlm. 152

PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini untuk orang-orang terdekat, tercinta, terkasih dan tersayang yang selalu memberikan dukungannya baik secara moral, material, dan spiritual:

1. Kedua orang tuaku, Papa Pujiono dan Almarhumah Mama Pujiati yang selalu memberikan kasih sayang dan dukungan yang tiada henti serta selalu mendoakan kesuksesan anak tercinta mereka.
2. Kakak Sandi dan Adik Ibnu selaku saudara kandung yang selalu memberikan dukungan disetiap langkah perjalanan pendidikan yang telah aku tempuh.
3. Almamater Universitas Jember yang aku banggakan, tempatku belajar dan melangkah dalam mengejar cita-cita.
4. Bapak/Ibu Guru SD, SMP, dan SMA serta Bapak/Ibu Dosen yang telah ikhlas dan penuh ketulusan dalam memberikan pengarahan, bimbingan, serta pembekalan ilmu pengetahuan yang bermanfaat.

PRASYARAT GELAR

**KESEPAKATAN PEKERJA DENGAN PENGUSAHA DALAM
PEMBAYARAN UPAH PEKERJA DI BAWAH UPAH MINIMUM
KABUPATEN**

*AGREEMENT OF WORKERS WITH EMPLOYERS IN THE PAYMENT OF
WORKERS' WAGES BELOW THE DISTRICT MINIMUM WAGE*

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember

Rizki Oktavian Ardyansyah

NIM 140710101472

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

2019

PERSETUJUAN

SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI

TANGGAL 15 JANUARI 2019

Oleh:

Dosen Pembimbing Utama,

Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.
NIP: 196912301999031001

Dosen Pembimbing Anggota,

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

PENGESAHAN

**KESEPAKATAN PEKERJA DENGAN PENGUSAHA DALAM
PEMBAYARAN UPAH PEKERJA DI BAWAH UPAH MINIMUM
KABUPATEN**

*AGREEMENT OF WORKERS WITH EMPLOYERS IN THE PAYMENT OF
WORKERS' WAGES BELOW THE DISTRICT MINIMUM WAGE*

Oleh:

Rizki Oktavian Ardyansyah
NIM : 140710101472

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Anggota,

Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.
NIP: 196912301999031001

Rosita Indrayati, S.H., M.H.
NIP: 1978053212005012001

Mengesahkan,
Kementrian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi
Universitas Jember
Fakultas Hukum
Dekan,

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

PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 15

Bulan : Januari

Tahun : 2019

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

Panitia Penguji

Ketua,

Sekretaris,

Antikowati, S.H., M.H
NIP:196112021988022001

Gautama Budi Arundati, S.H., LL.M.
NIP:197509302002121006

Anggota Penguji

Dr. Aries Harianto, S.H., M.H. :
NIP: 196912301999031001

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

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizki Oktavian Ardyansyah

Nim : 140710101472

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa karya tulis dengan judul **“Kesepakatan Pekerja Dengan Pengusaha Dalam Pembayaran Upah Pekerja Di Bawah Upah Minimum Kabupaten”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggungjawab atas kesalahan dan kebenaran isinya sesuai sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

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

Jember, 15 Januari 2019

Rizki Oktavian Ardyansyah
NIM : 140710101472

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang berkat limpahan rahmat, taufiq dan hidayahNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Kesepakatan Pekerja Dengan Pengusaha Dalam Pembayaran Upah Pekerja Di Bawah Upah Minimum Kabupaten”**. Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini dibutuhkan kerja keras dan ketekunan dalam menghadapi berbagai tantangan yang ditemui dalam penulisannya. Setiap Do'a dan dorongan semangat yang baik dari orang-orang terdekat merupakan anugrah terindah yang dapat menemani disetiap pengerjaan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa hormat, apresiasi dan terimakasih kepada yang terhormat Bapak/Ibu :

1. Dr. Aries Harianto, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berkenan meluangkan banyak waktunya untuk membimbing, mengarahkan, memberikan ilmu oengetahuan, dan memberi dorongan semangat serta mendampingi hingga akhir penyusunan skripsi ini;
2. Rosita Ibdrayati, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Anggfota yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mendampingi, mengarahkan, dan memberikan nasihat serta ilmu pengetahuan hingga terselesaikannya skripsi ini;
3. Antikowati, S.H. M.H., selaku Ketua Panitia Penguji atas kesediannya untuk menjadi Dosen Penguji sehingga dapat memberikan evaluasi dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini;
4. Gautama Budi Arundati, S.H., LL.M., selaku Sekretaris Panitia Penguji yang telah memberikan pengarahan serta memberikan berbagai masukan positif dalam penulisan skripsi;
5. Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember;
6. Dr. Dyah Octorina Susanti, S.H., M.H., selaku Pejabat Wakil Dekan I, Echwan Irianto, S.H., M.H., selaku Pejabat Wakil Dekan II, Dr. Aries Harianto, S.H., M.H., selaku Pejabat Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember;

7. Rosita Indrayati, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang secara baik telah membimbing, mengarahkan, memantau, serta mengiringi penulis dalam menenpuh perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Jember;
8. Totok Sudaryanto, S.H., M.S., dan Warah Atika, S.H., M.Hum., selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Hukum Tata Negara atas segala Kesempatan dan fasilitas yang diberikan selama menenpuh perkuliahan;
9. Dosen Fakultas Hukum Universitas Jember secara keseluruhan yang dalam setiap perkuliahan penulis selalu diberikan ilmu pengetahuan terutama dibidang hukum secara baik dan penuh kesabaran;
10. Semua pegawai dan karyawan di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Jember yang senantiasa melayani serta memberikan bantuan selama penulis menjalani perkuliahan;
11. Keluargaku tercinta, terkasih, dan tersayang, Papa Pujiono dan Alm. Mama Pujiati, Kakak Sandi, Adik Ibnu, Kakak Ipar Emilia, serta semua kerabat dan sanak saudara yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu;
12. Sri Kusumaning selaku Wali Kelas SMA Negeri 1 Dringu yang tak pernah henti di setiap kali bertemu memberikan semangat, motivasi, dan nasihat bagaikan Ibu kepada anak kandungnya sendiri.
13. Para sahabatku Erik Koko Jatmiko, Indra Dwi Cahyono, Diky Firstyan, Rafael Dika Maitimo, Eko Pramono, Nurul Hilwa, Sarah Dwi Sabrina, Rizkin Febriliani, Mustofa Abdul Khalim, Rizal, Agus, Basofi, Doifi, Sugeng, Moh. Yusuf, Agung, Sofi, dan Intan yang senantiasa hadir dalam keadaan senang ataupun sedih, selalu memberikan motivasi, mendengarkan keluh dan kesah serta selalu memberikan nasihat;
14. Teman-teman yang kusayangi di Universitas Jember , Deni Irwanto, Fahmi Prayogi, Ahsan Taqwim, Haydar Hasan, Ahcmad Fauzi, Rizal, Rima Akni, Wiwin, Siti Aisyah, Pranita Dyan, Elvi Ilham Munawaroh, Sevi Lutvianisma, Yusron, Reza Andika, Dhimas, Wahyu, Axel, Ihsan, Imam, Fery, Achmad Baidowi, Anggi, Rani, Sofi Rudi Agazhi, dan semua teman-teman di Universitas Jember yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas Doa dan dorongan semangatnya Selama ini.

15. Semua pihak yang penulis tidak dapat uraikan satu persatu, terima kasih atas bantuannya selama ini baik dari segi panjatan Do'a ataupun dorongan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga semua amalan baik berupa Do'a, nasihat, arahan, dorongan semangat, dan bantuan yang telah diberikan nantinya akan dibalas dengan balasan yang setimpal oleh Allah SWT dan semoga skripsi ini dapat senantiasa bermanfaat bagi penulis, pembaca serta berbagai pihak yang terkait dalam penulisan skripsi ini.

Jember, 15 Januari 2019

Rizki Oktavian Ardyansyah
NIM : 140710101472

RINGKASAN

Upah hingga kini masih terus menjadi persoalan bagi kaum buruh di Indonesia, dalam pengertian jika kaum buruh tidak bekerja keras berjuang menuntut kenaikan upah yang memadai. Bisa dipastikan kenaikan upah di tahun selanjutnya tidak terlalu berarti besaran jumlahnya, sehingga setiap tahunnya harus melakukan tindakan perjuangan yang keras untuk mendapatkan kenaikan upah walaupun tetap belum memperoleh upah yang sungguh layak. Upah merupakan salah satu sumber penghasilan bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. Hak atas upah timbul dari perjanjian kerja, dan merupakan salah satu hak dalam hubungan kerja. Hak ini secara konstitusional telah diatur dan dilindungi dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menetapkan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pada pasal 28 D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menetapkan bahwa “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, hak konstitusional ini selanjutnya diatur oleh peraturan perundang-undangan.

Pengaturan upah dalam hukum positif diatur pada pasal 88 sampai dengan pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sejatinya kaum buruh berhak atas penghasilan yang dapat membuatnya hidup berkesejahteraan untuk terus memajukan dan mengembangkan pri-kehidupannya sebagai manusia, sehingga dapat merasakan kenikmatan hidup seperti juga diinginkan dan dirasakan kaum berpunya, mengenyam kebahagiaan tanpa dibebani lilitan kesulitan hidup. Permasalahan yang dihadapi oleh para pekerja/buruh akhir-akhir ini yaitu, masih banyak ditemukan perusahaan yang masih memberikan upah di bawah upah minimum kabupaten yang telah ditetapkan oleh pemerintah kabupaten/kota sebagai hasil kesepakatan dari kedua belah pihak, sehingga dapat dikatakan sebagai perusahaan tak taat upah minimum kabupaten. Sementara itu, dalam kenyataan upah minimum pun masih jauh dari kebutuhan dasar pekerja, sehingga belum berhasil menciptakan hubungan industrial yang diharapkan. Sehingga dari hal inilah dapat dirumuskan suatu permasalahan yakni *Pertama*, Apakah perjanjian kerja yang menyepakati pembayaran upah di bawah upah minimum kabupaten karena ketidakmampuan pengusaha tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Kedua*, Apa upaya hukum yang dapat di lakukan oleh pengusaha yang tidak dapat membayar upah sesuai dengan ketentuan upah minimum kabupaten.

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif, yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah dalam hukum positif, terdapat 2 (dua) pendekatan yang digunakan untuk menganalisa permasalahan dalam skripsi ini, yakni Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*) dan Pendekatan Konseptual (*Conseptual Approach*). Bahan hukum yang digunakan yakni bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder meliputi buku-buku dan pendapat para ahli

serta bahan non hukum yang diambil dari internet, sedangkan analisis yang digunakan terhadap bahan hukum tersebut yakni menggunakan metode induktif.

Hasil dari penelitian ini terdiri atas dua hal, *Pertama* Dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 91 ayat (1) menyatakan bahwa pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Serta dalam pasal 91 ayat (2) menyatakan bahwa dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, Kedua, Berkaitan dengan Tata Cara Pelaksanaan Penangguhan Upah Minimum yang telah diatur oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.231/Men/2003 Dari sudut pandang pengusaha, penangguhan pembayaran upah minimum memberikan kesempatan kepadanya untuk memenuhi kewajiban membayar upah sesuai dengan kemampuan, pada periode atau kurun waktu tertentu. Karena tidak semua perusahaan yang ada tidak memiliki kesulitan, baik dari segi produktivitas, keuangan, modal ataupun sebagainya.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN SAMPUL 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	xiii
HALAMAN DAFTAR ISI	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Metode Penelitian	5
3.1 Tipe Penelitian	6
3.2 Pendekatan Masalah.....	6
3.3 Bahan Hukum	7
3.3.1 Bahan Hukum Primer	8
3.2.2 Bahan Hukum Sekunder	8
3.3.3 Bahan Non Hukum	8
3.5 Analisis Bahan Hukum.....	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Hubungan Kerja	10
2.1.1 Pengertian Hubungan Kerja	10
2.1.2 Pengertian Pekerja/Buruh.....	11
2.1.3 Pengertian Pengusaha/Perusahaan.....	13

2.2 Perjanjian Kerja	17
2.2.1 Pengertian Perjanjian Kerja.....	17
2.2.2 Asas-Asas Perjanjian kerja.....	19
2.2.3 Syarat Sahnya Perjanjian.....	20
2.3 Pengertian Upah dan Upah Minimum	21
2.3.1 Pengertian Upah.....	21
2.3.2 Pengertian Upah Minimum	22
2.3.3 Prinsip-Prinsip Pengupahan	25
2.3.4 Kebijakan Pengupahan	26
BAB III PEMBAHASAN	30
3.1 Perjanjian Kerja Yang Menepakati Upah Pekerja Di Bawah Upah Minimum Kabupaten Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.	30
3.1.1 Pengaturan Penetapan Upah Minimum Kabupaten.	30
3.1.2 Perjanjian Kerja Yang Menepakati Upah Pekerja Di Bawah Upah Minimum Kabupaten Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	35
3.2 Upaya Hukum Yang Dapat Di Lakukan Oleh Pengusaha Apabila Tidak Mampu Membayar Upah Sesuai Ketentuan Upah Minimum Kabupaten.	42
BAB IV PENUTUP	53
4.1 Kesimpulan	53
4.2 Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Upah hingga kini masih terus menjadi persoalan bagi kaum buruh di Indonesia, dalam pengertian jika kaum buruh tidak bekerja keras berjuang menuntut kenaikan upah yang memadai. Bisa dipastikan kenaikan upah di tahun selanjutnya tidak terlalu berarti besaran jumlahnya, sehingga setiap tahunnya harus melakukan tindakan perjuangan yang keras untuk mendapatkan kenaikan upah walaupun tetap belum memperoleh upah yang sungguh layak.

Upah merupakan salah satu sumber penghasilan bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. Hak atas upah timbul dari perjanjian kerja, dan merupakan salah satu hak dalam hubungan kerja. Hak ini secara konstitusional telah diatur dan dilindungi dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menetapkan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pada pasal 28 D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menetapkan² bahwa “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hak konstitusional ini selanjutnya diatur oleh peraturan perundang-undangan. Pengaturan upah dalam hukum positif diatur pada pasal 88 sampai dengan pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Sejatinya kaum buruh berhak atas penghasilan yang dapat membuatnya hidup berkesejahteraan untuk terus memajukan dan mengembangkan kehidupannya sebagai manusia, sehingga dapat merasakan kenikmatan hidup seperti juga diinginkan dan dirasakan kaum berpunya, mengenyam kebahagiaan tanpa dibebani lilitan kesulitan hidup. Ini berhubungan dengan bagaimana buruh

² Lihat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

memandang soal upah dan yang melatar belakanginya hingga berlakunya upah seperti yang di terima selama ini. Bagi pengusaha jelas bahwa buruh hanya diberikan upah untuk sekedar dapat kembali bekerja keesokan harinya. Untuk diperas memproduksi menghasilkan barang menjadi bernilai tambah dan menghasilkan keuntungan berlipat jauh dari modal awalnya tanpa harus membanting tulang seperti yang di lakukan buruh. Sejak dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan standar kebutuhan hidup layak sebagai dasar dalam penetapan upah minimum seperti yang diatur dalam pasal 88 ayat 4.³

Pengertian upah menurut Edwin adalah “harga atas jasa-jasa yang telah diberikan kepada orang lain. Dimaksudkan para pemberi kerja memberi suatu imbalan kepada penerima kerja atas sumbangan atau jasa yang telah mereka berikan kepada pihak pemberi kerja.”⁴ Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok dan termasuk tunjangan tetap upah ini dapat di artikan bahwa “upah merupakan penghargaan dari tenaga pekerja yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi yang berwujud uang atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu.”⁵

Sistem upah merupakan kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja. Kompensasi ini merupakan bayaran atau upah yang diterima oleh pekerja sebagai balas jala atas hasil kerja mereka. Bagi pekerja, masalah sistem upah merupakan masalah yang penting karena menyangkut keberlangsungan dan kesejahteraan hidup mereka. Oleh karenanya tidak heran bila dari buruh hingga direktur, tidak ada topik yang lebih menarik dan sensitif daripada masalah upah. Isu-isu diskriminasi dan kesenjangan sosial bisa muncul karena adanya perbedaan upah, buruh sering kali unjuk rasa menuntut kenaikan upah/gaji atau menuntut bonus belum keluar. Bahkan sering terjadi pekerja-pekerja dengan potensi baik pindah ke perusahaan lain karena merasa kurang dihargai secara finansial.

³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴ Edwin B. Flippo, 2002. *Personel Management* (Manajemen Personalia), Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.

⁵ Pasal 1 permenkertrans nomor PER-01/men/1999jo. Kepmentrans nomor KEP.226/MEN/2000

Dalam pengupahan memang merupakan permasalahan yang sulit teratasi. Penentuan upah di daerah (Kabupaten atau Kota) adalah perang paling nyata bagi para buruh. Upah lebih jelas merupakan isu eksistensial bagi buruh yang sungguh-sungguh penting. Terkait dengan isu pengupahan ini harus dipahami sebagai peningkatan pendapatan pekerja Indonesia sebagai upaya meningkatkan daya beli masyarakat yang pada akhirnya dapat menjadi pasar potensial bagi produksi dalam negeri. Setiap tahunnya tuntutan-tuntutan dan aspirasi buruh selalu diteriakkan lewat media perjuangan mereka yaitu melalui serikat-serikat pekerja atau serikat buruh yang mewakili kepentingan mereka. Hal ini akan menjadi masalah yang kompleks jika dikaitkan dengan tingkat kebutuhan buruh yang tidak sesuai dengan tingkat upah yang mereka terima. Tingkat kebutuhan yang semakin meningkat dan mahal harus dipenuhi dengan upah yang rendah. Standar kebutuhan hidup layak adalah dasar dalam penetapan upah minimum. Komponen kebutuhan hidup layak merupakan komponen-komponen pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari yang dibutuhkan oleh seorang pekerja selama satu bulan.

Kebijakan pengupahan yang ada masih bertumpuh pada upah minimum yang berlandaskan pada kebutuhan hidup layak buruh/pekerja lajang dengan masa kerja di bawah satu tahun. Belum mencakup mereka yang sudah bekerja diatas satu tahun dan berkeluarga. Perundingan kolektif sebagai alat perjuangan serikat buruh/serikat pekerja untuk meningkatkan upah dan kesejahteraan buruh, perannya masih sangat terbatas, bahkan cenderung menurun kuantitas dan kualitasnya. Disisi lain penetapan skala upah masih sangat minim dan belum bersifat wajib. Sehingga praktis upah minimum menjadi upah efektif yang berlaku pada pasar kerja formal terutama sekali di sektor industri padat karya.

Mekanisme penetapan upah minimum, peraturan pelaksanaan terkait upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Menurut peraturan ini upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri dari upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan.⁶

Penetapan upah minimum dilakukan di tingkat propinsi atau di tingkat kabupaten/kotamadya, dimana gubernur menetapkan besaran Upah Minimum

⁶ Pasal 41 ayat 2 *Peraturan pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.*

Propinsi (UMP) atau upah minimum Kabupaten/Kotamadya (UMK), berdasarkan usulan dari Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah⁷(*sekarang Dewan Pengupahan Provinsi atau Kab/Kota*).

Penetapan ini di maksudkan sebagai jaring pengaman agar tingkat upah yang diterima pekerja/buruh tidak jatuh di bawah kebutuhan hidup minimum sebagai akibat penawaran tenaga kerja yang jauh melebihi permintaan tenaga kerja di pasar kerja. Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh. Berdasarkan pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Salah satu kebijakan pengupahan yang diberikan pemerintah adalah penetapan upah minimum. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum tersebut dapat berupa :

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum sebagaimana dimaksud diatas diarahkan kepada pencapaian kehidupan yang layak. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah daripada minimum. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁸

Permasalahan yang dihadapi oleh para pekerja/buruh akhir-akhir ini yaitu, masih banyak ditemukan perusahaan yang masih memberikan upah di bawah upah minimum kabupaten yang telah ditetapkan oleh pemerintah kabupaten/kota sebagai hasil kesepakatan dari kedua belah pihak, sehingga dapat dikatakan sebagai perusahaan tak taat upah minimum kabupaten. Sementara itu, dalam

⁷ Pasal 8 ayat 1 *Permanakertrans No; PER/01/MEN1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP./226/MEN/2000*

⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003, hlm. 159

kenyataan upah minimum pun masih jauh dari kebutuhan dasar pekerja, sehingga belum berhasil menciptakan hubungan industrial yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“KESEPAKATAN PEKERJA DENGAN PENGUSAHA DALAM PEMBAYARAN UPAH PEKERJA DI BAWAH UPAH MINIMUM KABUPATEN”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah perjanjian kerja yang menyepakati pembayaran upah di bawah upah minimum kabupaten karena ketidakmampuan pengusaha tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Apa upaya hukum yang dapat di lakukan oleh pengusaha yang tidak dapat membayar upah sesuai dengan ketentuan upah minimum kabupaten?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan proposal ini yaitu :

1. Untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis perjanjian kerja yang menyepakati pembayaran upah di bawah upah minimum kabupaten berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis upaya hukum yang dapat di lakukan oleh pengusaha yang tidak dapat membayar upah sesuai dengan ketentuan upah minimum kabupaten?

1.4 METODE PENELITIAN

Penulisan dalam suatu metode penelitian ilmiah jelas harus menggunakan metode, karena ciri khas ilmu adalah dengan metode. Metode berarti penyelidikan yang berlangsung menurut suatu rencana tertentu. Menempuh jalan tertentu untuk mencapai suatu tujuan, artinya penelitian tidak bekerja secara acak-acakan. Langkah-langkah yang di ambil harus jelas serta ada pembatasan-pembatasan

tertentu untuk menghindari jalan yang menyesatkan dan tidak terkendalikan. Oleh karena itu, metode ilmiah timbul dengan membatasi secara tegas bahasa yang dipakai oleh ilmu tertentu.⁹ Penulisan karya tulis ilmiah tidak kan pernah lepas dari metode penelitian, karena hal tersebut merupakan pedoman dalam menganalisa suatu permasalahan agar memperoleh kesimpulan terakhir yang mendekati kebenaran objektif dan nantinya dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Mengenai metode penelitian yang dimaksud meliputi tipe penelitian, pendekatan masalah, bahan hukum dan analisis hukum.

1.6.1 Tipe Penelitian

Penelitian hukum dilakukan untuk mencari pemecahan atas isu hukum yang timbul oleh karena itulah, penelitian hukum merupakan suatu penelitian di dalam kerangka *know-how* di dalam hukum.¹⁰ Dalam melakukan suatu penelitian hukum dibutuhkan kemampuan untuk mengidentifikasi masalah hukum, melakukan penalaran hukum, menganalisis masalah yang dihadapi dan kemudian memberikan pemecahan atas masalah tersebut.¹¹ Sebagai konsekuensi pemilihan topik permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian yang objeknya adalah permasalahan hukum, maka tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif, yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif. Titik fokus pada penelitian ini berkaitan dengan kaidah-kaidah atau norma-norma yang berlaku pada hukum positif yang kemudian dihubungkan dalam suatu permasalahan yang terdapat dalam pembahasan, yang berkaitan dengan adanya suatu diskriminasi aturan hukum yang ditunjukkan oleh adanya kesepakatan pekerja dengan pengusaha dalam pembayaran upah pekerja di bawah upah minimum kabupaten.

1.6.2 Pendekatan Masalah

Pada suatu penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan, dimana dengan pendekatan tersebut, peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek

⁹ Jhonny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing, 2008, hlm 294.

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2016, hlm 83

¹¹ *Ibid.*, Hlm 60.

mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya, berkaitan dengan hal tersebut penulis menggunakan 2 (dua) macam pendekatan, yaitu :

1. Pendekatan Perundang-undangan (*Statue Approach*)

Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Pendekatan undang-undang ini akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan undang-undang lainnya atau antara undang-undang dan Undang-Undang Dasar atau antara regulasi dan undang-undang, serta membuka kesempatan bagi peneliti untuk memahami kandungan filosofi yang ada dibelakang undang-undang itu. Dengan demikian peneliti tersebut akan dapat menyimpulkan mengenai ada tidaknya benturan filosofis antara undang-undang dengan isu hukum yang dihadapi.

2. Pendekatan Konseptual (*Conseptual Approach*)

Pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang didalam ilmu hukum. Dengan mempelajari pandangan-pandangan dari doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isi yang dihadapi. Pandangan-pandangan dan doktrin yang sesuai dengan penelitian yang dijadikan argumentasi hukum untuk memecahkan isu hukum dalam penelitian ini adalah berkenaan dengan konsep mengenai pengaturan tentang kesepakatan pekerja dengan pengusaha dalam pembayaran upah pekerja di bawah upah minimum kabupaten.

1.6.3 Bahan Hukum

Sumber bahan hukum merupakan suatu alat untuk memecahkan suatu permasalahan atau isu hukum dan sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogianya diperlukan sebagai sumber-sumber penelitian. Berkaitan dengan sumber bahan hukum yang digunakan terbagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitubahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan non hukum.

1.6.3.1 Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Adapun sumber bahan hukum yang digunakan dalam penulisan proposal ini antara lain :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1.6.3.2 Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi, yaitu berkaitan dengan buku-buku teks (*textbooks*) yang ditulis para ahli hukum yang berpengaruh (*de herseende leer*), jurnal-jurnal hukum, pendapat para sarjana, kasu-kasu hukum, yurisprudensi, dan hasil-hasil simposium mutakhir yang berkaitan dengan topik penelitian. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku yang relevan dengan pokok permasalahan yang dibahas serta berupa pendapat para ahli hukum, pendapat para sarjana hukum, dan jurnal-jurnal hukum.

1.6.3.3 Bahan Non Hukum

Bahan hukum tersier atau disebut juga bahan non hukum merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum, *encyclopedia*, dan lain-lain. Bahan non hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan yang diambil dari internet sebagai bahan pendukung sekaligus pelengkap bagi bahan hukum primer dan sekunder.

1.6.3.4 Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah deskriptif normatif, yaitu suatu metode untuk memperoleh gambaran singkat mengenai permasalahan yang tidak didasarkan pada bilangan statistik melainkan

pada analisis yang diuji dengan norma-norma dan kaidah-kaidah hukum yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas.

Dalam melakukan penelitian hukum, dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan.
2. Mengumpulkan bahan-bahan hukum yang sekiranya dipandang mempunyai relevansi.
3. Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan pada bahan-bahan yang telah dikumpulkan.
4. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum yang ada dalam skripsi tersebut.
5. Memberikan perspektif berdasarkan argumentasi yang dibuat dalam bentuk kesimpulan.

Hal ini sesuai dengan karakter ilmu hukum sebagai suatu ilmu yang bersifat preskriptif dan terapan.¹²

¹² Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Metode Hukum*, kencana, Jakarta.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hubungan Kerja

2.1.1 Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh dua atau lebih subjek hukum mengenai suatu pekerjaan, subjek hukum yang dimaksud adalah pemberi kerja dan pekerja/buruh. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 hubungan kerja adalah :

“Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Pada dasarnya 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 dimanajikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.¹³

Sebagai bagian dari hukum umum, maka hukum ketenagakerjaan antara lain aturan-aturan tentang hubungan kerja yang mengikat perorangan atau kelompok dan tentang keadaan hidup yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja itu, terutama hubungan kerja dalam kaitannya dengan upah. Dengan demikian hubungan kerja mempunyai tujuan ekonomis, namun bukan merupakan hubungan harta benda, atau kekayaan atau bukan hubungan yang bersifat pribadi dan juga bukan campuran antara keduanya.

Dalam ketentuan-ketentuan hukum ketenagakerjaan itu sendiri memang tidak terdapat suatu definisi yang memberikan batasan mengenai “hubungan kerja”. Namun dapat diperoleh pengertian bahwa hubungan kerja itu timbul sebagai akibat dari pelaksanaan perjanjian kerja, dimana pekerja atau serikat pekerja disatu pihak mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan pada pengusaha dilain pihak selama suatu waktu, dengan menerima upah

Dari pengertian di atas jelas bahwa suatu hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian antara majikan dengan pekerja/buruh. Perjanjian kerja adalah

¹³ Imam Soepomo, 1983, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hlm.53.

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

Dari dasar hubungan kerja tersebut dapat di lihat bahwa hubungan kerja merupakan pondasi antara pihak pekerja dan majikan untuk memulai dan mengatur suatu hubungan dalam pekerjaan yang akan dilaksanakan setelah perjanjian hubungan kerja tersebut telah dibuat. Perjanjian kerja dalam hubungan kerja ini dibuat dengan dasar kesepakatan kedua belah pihak.

2.1.2 Pengertian Pekerja/Buruh

Pada mulanya istilah buruh sebenarnya merupakan istilah teknis saja yang kemudian berkembang menjadi istilah pekerja yang lebih sesuai dengan perkembangan tata nilai dalam kaidah ketenagakerjaan sesuai falsafah bangsa Indonesia yaitu pancasila, dimana nilai-nilai luhur dari pancasila ingin diterapkan dalam tata nilai hukum nasional sebagai perubahan tata nilai hukum warisan zaman Hidia Belanda yang masih berlaku dalam hukum positif Indonesia.¹⁴

Dengan adanya kata buruh dan majikan dalam lingkup hukum perburuhan yang masih diwarnai tata nilai hukum kolonial itu masih mencerminkan suatu hubungan kerja yang kurang setaraf dalam proses produksi dengan perbedaan-perbedaan kepentingan antara kedua belah pihak, yaitu antara kepentingan buruh dan kepentingan majikan dimana kepentingan majikan lebih dominan.¹⁵

Dalam kehidupan sehari-hari masih terdapat beberapa peristilahan mengenai pekerja. Misalnya ada penyebutan ; buruh, karyawan, atau pegawai. Peristilahan yang demikian, Darwan Prints menyatakan bahwa maksud dari semua peristilahan tersebut mengandung makna yang sama yaitu orang yang bekerja pada orang lain dan mendapat upah sebagai imbalannya.¹⁶

Pengertian pekerja atau buruh menurut pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan

¹⁴ Imam Soepomo, 1983, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hlm 1

¹⁵ *Ibid*, hlm 1

¹⁶ Darwan Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 20.

dalam bentuk lain, dalam pengertian tersebut terdapat dua unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian tenaga kerja juga dapat dilihat didalam ketentuan pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dengan demikian tenaga kerja merupakan orang yang dinyatakan sebagai orang yang cakap untuk bekerja sedangkan pekerja adalah orang yang bekerja dengan tujuan mendapatkan imbalan.

Setiap pekerja mempunyai hak dan kewajiban sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan beberapa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, dimana hak merupakan suatu hal yang selayaknya diterima oleh pekerja sesuai kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pemberi kerja. Sedangkan kewajiban merupakan suatu yang wajib dilaksanakan oleh pekerja sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pemberi kerja.¹⁷

Hak-hak pekerja menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:¹⁸

- a. Hak Mendapat upah atau gaji;
- b. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan;
- c. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya;
- d. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi;
- e. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama;
- f. Hak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja/seriakat buruh;
- g. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari suatu organisasi majikan;
- h. Hak atasupah peneuh selama istirahat tahunan;
- i. Hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan;
- j. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi arbitrase, dan

¹⁷ Danang Sunyoto, *hak dan kewajiban bagi pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia 2013, hlm. 35

¹⁸ Koesparmono Irsan, Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta: Airlangga, 2016, hlm.34-36

penyelesaian melalui pengadilan. Menurut konvensi ILO 1948 ada empat macam hak tenaga kerja, yaitu hak berserikat, hak berunding, kolektif, hak mogok, hak mendapat upah.

Sedangkan kewajiban-kewajiban pekerja menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan antara lain sebagai berikut:¹⁹

- a. Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi majikan;
- b. Wajib mematuhi peraturan perusahaan;
- c. Wajib mematuhi perjanjian kerja;
- d. Wajib mematuhi perjanjian perburuhan;
- e. Wajib menjaga rahasia perusahaan;
- f. Wajib mematuhi peraturan majikan;
- g. Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.

2.1.3 Pengertian Pengusaha/Perusahaan

Pada prinsipnya pengusaha adalah pihak yang menjalankan perusahaan baik milik sendiri maupun bukan milik sendiri. Secara umum istilah pengusaha adalah orang yang melakukan suatu usaha, yang sebelumnya istilah yang dipergunakan dalam peraturan perundang-undangan adalah majikan yaitu orang atau badan yang mempekerjakan buruh.²⁰ Pengertian pengusaha menurut pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan yang bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Maksud dari ketentuan pasal tersebut adalah:²¹

- a. Orang perseorangan adalah orang pribadi yang menjalankan atau mengawasi operasional perusahaan;
- b. Persekutuan adalah suatu bentuk usaha yang tidak berbadan hukum seperti CV, Firma, Maatschap, dan lain-lain, baik yang bertujuan mencari keuntungan maupun tidak;

¹⁹*Ibid*, hlm. 46

²⁰*Ibid*, hlm. 28

²¹*Ibid*,

- c. Badan hukum (*recht person*) adalah suatu badan yang oleh hukum dianggap sebagai orang, dapat mempunyai harta kekayaan secara terpisah, mempunyai hak dan kewajiban hukum dan berhubungan hukum dengan pihak lain. Contohnya Perseroan Terbatas (PT), yayasan, koperasi, pemerintah daerah maupun negara.

Sebagai pemberi kerja, pengusaha merupakan seorang majikan yang hubungannya berkaitan dengan pekerja atau buruh. Oleh karena itu tidak hanya pekerja dan buruh saja yang memiliki hak dan kewajiban, pengusaha juga memiliki hak dan kewajiban namun dengan sudut pandang yang berbeda, dan hal ini muncul ketika sudah terjadi kesepakatan atau perjanjian yang dilakukan dengan pekerja atau buruh. Menurut Soerdarjadi hak-hak pengusaha antara lain sebagai berikut:²²

1. Mendapatkan hasil produksi yang lebih baik;
2. Memberikan perintah yang layak;
3. Menempatkan dan memindahkan pada posisi yang diinginkan;
4. Hal penolakan atas tuntutan kerja.

Sedangkan kewajiban-kewajiban pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan antara lain sebagai berikut:²³

1. Membayar upah pada pekerja atau buruh sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
2. Menanggung biaya yang dikeluarkan dalam membuat perjanjian kerja yang tertulis;
3. Membayar kompensasi terhadap tenaga asing yang dipekerjakan dan wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir;
4. Memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja penyandang cacat yang dipekerjakan dengan garis dan derajat kecacatannya;
5. Memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja bagi pekerja atau buruh perempuan yang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 serta menyediakan angkutan antar jemput bagi

²²*Ibid*, hlm 53-54

²³*Ibid*, hlm. 55-59

- pekerja atau buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00;
6. Memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh;
 7. Memberikan kesempatan secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya;
 8. Membayar upah kerja lembur terhadap pekerja atau buruh yang dipekerjakan pada hari libur resmi berdasarkan kesepakatan;
 9. Membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk apabila mempekerjakan pekerja atau buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang;
 10. Memberitahukan dan menjelaskan isi serta naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja atau buruh;
 11. Memberitahukan secara tertulis kepada pekerja atau serikat kerja, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan;
 12. Membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima apabila terjadi pemutusan hubungan kerja;
 13. Dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum berdasarkan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 14. Memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016.

Pengertian Perusahaan menurut Molengraaff adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, untuk memperoleh penghasilan, bertindak keluar dengan cara memperdagangkan, menyerahkan atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan. Pengertian perusahaan disini tidak

mempersoalkan perusahaan sebagai badan usaha, namun justru perusahaan sebagai perbuatan, jadi terkesan hanya meliputi kegiatan usaha.²⁴

Menurut Polak, pengertian perusahaan dari sudut komersil artinya baru dikatakan perusahaan apabila diperlukan perhitungan laba rugi yang dapat diperkirakan dan dicatat dalam pembukuan. Yang dimaksud dengan laba adalah tujuan utama dari setian perusahaan, jika tidak demikian berarti bukan perusahaan dan mempersoalkan perusahaan sebagai badan usaha.

Pengertian perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang wajib daftar Perusahaan, sebagai berikut:²⁵

1. Pengertian perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap, terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia yang bertujuan memperoleh keuntungan (laba)
2. Pengertian usaha adalah setiap tindakan, kegiatan atau perbuatan apapun dalam bidang perekonomian yang dilakukan oleh setiap pengusaha untuk tujuan memperoleh keuntungan (laba).
3. Pengertian pengusaha adalah setiap orang atau persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu jenis perusahaan.

Dengan demikian pengertian perusahaan seperti yang diungkapkan semua diatas menurut Undang-Undang meliputi bentuk usaha (*company*) dan sekaligus juga sebagai jenis usaha (*business*). Jadi dapat disimpulkan bahwa, pengertian perusahaan adalah badan usaha yang menjalankan kegiatan didalam bidang perekonomian (keuangan, industri dan perdagangan), yang dilakukan secara terus menerus atau teratur, dengan terang-terangan dan dengan tujuan memperoleh keuntungan (laba). Badan usaha yang dimaksud dapat dijalankan oleh perorangan, persekutuan atau badan hukum. Disamping itu berdasarkan Undang-Undang Nomor 8, setiap perusahaan diwajibkan untuk membuat catatan keuangan yang disimpan selama 10 tahun terhitung sejak akhir tahun buku perusahaan yang bersangkutan.

²⁴ R.Sukardono, Ibid ,hlm 21. Abdul Kadir Muhammad, *HukumPerusahaan Indonesia*, citra aditya baki, bandung. 2002, hlm 7.

²⁵ Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan

2.2 Perjanjian Kerja

2.2.1 Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan suatu wadah yang menghubungkan para pihak dalam hubungan kerja di mana kedudukannya merupakan “undang-undang” bagi para pihak yang membuat perjanjian, dengan kata lain hubungan kerja antara yang memberi pekerjaan dengan pekerja diikat oleh adanya perjanjian kerja sehingga mereka yang melakukan perjanjian terikat dengan apa yang sudah dituangkan dalam perjanjian tersebut.²⁶ Menurut pasal 1313 KUHPerdara yang dimaksud dengan perjanjian atau disebut persetujuan adalah “suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih” Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerdara memberikan pengertian sebagai berikut :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”

Sedangkan menurut pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud perjanjian kerja adalah “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak” Dengan demikian perjanjian kerja merupakan syarat timbulnya hubungan kerja dan dengan adanya perjanjian kerja maka muncullah hak dan kewajiban bagi para pihak dalam hal ini pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja. oleh karena itu kedudukan perjanjian kerja sangatlah penting dan strategis untuk melindungi para pihak karena perjanjian kerja harus dibuat dengan baik dan penyusunannya dibuat dengan memperhatikan kepentingan para pihak.²⁷

Wiwoho Soejono berpendapat : “Bahwa yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan, atau perjanjian orang perorangan pada suatu pihak dengan lain pihak sebagai majikan, untuk

²⁶ Khairani, *Kepastian Hukum HakPekerja Outsorsing Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dan Pemberi Kerja*, Jakarta: Rajawali Pres, 2016, hlm 239

²⁷ *Ibid.*,

melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapat upah.²⁸” sedangkan menurut Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.²⁹ Sedangkan menurut Shamad, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama.³⁰

Pengertian tersebut semakin menegaskan bahwa perjanjian kerja merupakan dasar bagi pekerja untuk mengikatkan diri kepada pemberi kerja atau pengusaha yang nantinya dengan itu melahirkan suatu hubungan kerja. Prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja, yaitu adanya keterikatan pekerja atau buruh kepada pemberi kerja atau pengusaha untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Jadi, apabila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja di bawah perintah orang lain. Hal ini sering disebut oleh para ahli hukum sebagai hubungan diperatas.”³¹

Perjanjian kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam hubungan kerja sebab dapat dikatakan tidak ada hubungan kerja tanpa ada perjanjian kerja. Dengan adanya perjanjian kerja dapat diketahui hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, sehingga dengan demikian adanya perjanjian kerja lebih menjamin kepastian hukum bagi kedua belah pihak. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis akan lebih menjamin adanya kepastian hukum, namun disadari bahwa para pekerja masih banyak yang tuna aksara, sehingga perjanjian kerja yang diadakan secara tidak tertulis (lisan) antara pekerja dengan pengusaha tidak dapat dihindarkan. Dengan demikian perjanjian kerja yang dibuat secara tidak tertulis (lisan) mempunyai kekuatan hukum yang sama dengan perjanjian kerja secara

²⁸ H. Zainal Asikin, S.H., S.U (Ed.), H. Agusfian Wahab, S.H., Lalu Husni, S.H., M.Hum. Zaini Asyhadi, S.H., M.Hum *DASAR-DASAR HUKUM PERBURUHAN*, Jakarta PT RajaGrafindo Persada hlm. 271

²⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003, hlm. 54

³⁰ Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsi, Moh Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016, hlm 13

³¹ *Ibid.*,

tertulis. Suatu perjanjian kerja harus didasarkan pada hak dan kewajiban yang sama dari kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha apabila karena kedua belah pihak tersebut mempunyai kedudukan sejajar dan oleh karenanya harus saling hormat-menghormati, sehingga dapat dikembangkan norma-norma yang mencakup kepentingan kedua belah pihak.

2.2.2 Asas-Asas Perjanjian Kerja

Adapun suatu perjanjian kerja memiliki norma dan etika yang terdapat pada asas-asas suatu perjanjian. Asas-asas perjanjian tersebut terdiri dari :

- a) Asas kebebasan berkontrak atau open system

Maksudnya bahwa setiap badan hukum atau perseorangan dapat/boleh mengadakan perjanjian apa saja dan dengan siapa saja. Ketentuan tentang asas ini disebutkan di dalam pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara yang berbunyi :

“Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya”³²

- b) Asas konsensual atau asas Kekuasaan Bersepakat

Bahwa perjanjian itu ada sejak tercapainya kata sepakat antara para pihak yang mengadakan perjanjian. Perjanjian telah dinyatakan sah jika dalam perjanjian tersebut selain telah memenuhi tiga syarat, tetapi yang paling mendasar adalah terpenuhinya kata sepakat dari mereka yang membuatnya. Di dalam asas ini ada pengecualiannya yaitu dengan ketentuan yang harus memenuhi formalitas-formalitas tertentu yang ditetapkan oleh Undang-Undang. Ketentuan ini disebutkan pada pasal 1458 KUHPerdara.³³

- c) Asas Kelengkapan Atau Optimalisasi Sistem

pabila para pihak yang mengadakan perjanjian berkeinginan lain, mereka tidak bisa menghilangkan pasal-pasal yang ada pada Undang-Undang. Akan tetapi jika tidak tegas ditentukan di dalam suatu perjanjian, maka ketentuan pada undang-undang yang dinyatakan berlaku ketentuan pasal 1447 KUHPerdara bahwa :

³² Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (jakarta 2004) Raja Grafindo Sejahtera), hal 21

³³ *Ibid*, hal 23

“Penyerahan harus terjadi di tempat dimana barang yang terjual berada pada waktu penjualan, jika tentang itu tidak diadakan perjanjian lain”³⁴

2.2.3 Syarat Sahnya Perjanjian kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerduta. Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. kesepakatan kedua belah pihak
 2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
 3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan
 4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
1. Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.
 2. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 Tahun (pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.
 3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUHPerduta adalah hal tertentu. pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.
 4. Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.³⁵

³⁴*Ibid*

³⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003, hlm. 57

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian. Kalau syarat objektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semua perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subjektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan selama belum dibatalkan oleh hakim.³⁶

2.3 Pengertian Upah dan Upah Minimum Kabupaten

2.3.1 Pengertian Upah

Motivasi utama dari seorang pekerja atau buruh yang bekerja pada pengusaha atau perusahaan adalah untuk mendapatkan upah, upah sangatlah penting bagi pekerja atau buruh karena upah adalah jaminan bagi kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya. Pembayaran upah yang rendah oleh pengusaha atau oleh suatu perusahaan akan menimbulkan kesengsaraan dan penghidupan yang tidak layak bagi pekerja maupun keluarganya, namun apabila pembayaran upah sesuai atau cukup layak maka pekerja akan mendapatkan kesejahteraan dan keadilan di dalam kehidupannya sehari-hari serta pekerja akan memberikan jasanya semaksimal mungkin kepada pengusaha atau perusahaan.

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar

³⁶*Ibid, hlm. 59*

hubungan kerja, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Pengertian upah menurut Hadi Purnomo, “Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai upah pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja melalui masa atau syarat-syarat tertentu”. tenaga kerja menerima balas jasa berupa jumlah yang telah ditetapkan terlebih dahulu atas jasa tenaga yang mereka berikan pada tempat mereka bekerja, disamping itu juga diperkirakan mengenai jangka waktu dari tenaga kerja itu melaksanakan pekerjaannya dan ketentuan lain yang perlu³⁷

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional dalam (Husnan 1990:138) Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya. Upah biasanya diberikan kepada pekerja yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik. Jumlah pembayaran upah biasanya diberikan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan. Didalam ketentuan umum undang-undang ketenagakerjaan upah dirumuskan sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan, dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.³⁸

2.3.2 Upah Minimum

Tentang upah minimum dan Gaji Pokok menurut Peraturan Menteri Nomor 1 Tahun 1999 ayat 1, bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Pengertian tunjangan tetap adalah jika upah komponennya terdiri dari beberapa komponen upah pokok. Jika hanya upah pokok saja (tanpa ada tunjangan) maka upah pokok itu tidak boleh dibawah Upah Minimum Regional.³⁹

³⁷ Purwono. H., 2003, *Sistem Personalialia, Edisi Ke-3*, Penerbit Andi offset, Yogyakarta

³⁸ Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika, 2009. Hlm 217-220

³⁹ Peraturan Menteri Nomor 1 tahun 1999

Upah minimum dari gaji kotor adalah pembayaran yang diberikan dari perusahaan kepada pekerja sebagai kompensasi kerjanya dan diperhitungkan berikut tunjangan-tunjangan pekerja seperti uang makan, transport, kesehatan dan lain-lain. Upah minimum ini disebut juga gaji kotor karena gaji pokoknya sudah termasuk dengan tunjangan tersebut, sehingga ketika diperhitungkan dengan potongan tunjangan tersebut maka net yang didapat menjadi kecil. Biasanya perhitungan gaji kotor sebagai upah minimum digunakan oleh badan usaha menengah kebawah, seperti toko, warnet, rumah makan dan sebagainya.

Upah minimum dari gaji bersih adalah pembayaran yang diberikan dari perusahaan kepada pekerja sebagai kompensasi kerjanya, tetapi tidak termasuk tunjangan-tunjangan pekerja, seperti uang makan transport, kesehatan dan lain-lain. Upah minimum ini disebut gaji bersih karena gajinya pokoknya tidak termasuk tunjangan pekerja. Sehingga jika diperhitungkan dengan tunjangan, maka besar gaji yang diterima karyawan diatas upah minimumnya. Perhitungan gaji bersih sebagai upah minimum biasanya digunakan oleh badan usaha menengah keatas, seperti perusahaan Telekomunikasi, Perbankan, Departemen Store dan sebagainya.

Upah minimum kabupaten/kota adalah upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten/kota.⁴⁰ Penetapan upah minimum kabupaten atau kota dilakukan oleh Gubernur⁴¹ yang penetapannya harus lebih besar dari upah minimum provinsi.⁴² Penetapan upah minimum ini dilakukan setiap satu tahun sekali⁴³ dan ditetapkan selambat-lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum⁴⁴ yaitu 1 januari.⁴⁵

Adapun mekanisme penetapan Upah Minimum Kabupaten/kota adalah sebagai berikut:

1. Dewan Pengupahan Kabupaten/kota membentuk tim survey yang keanggotannya terdiri dari anggota Dewan Pengupahan dari unsur

⁴⁰ Pasal 1 ayat 3 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP.226/MEN/2000

⁴¹ Pasal 4 ayat 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP.226/MEN/2000

⁴² Pasal 4 ayat 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP.226/MEN/2000

⁴³ *Ibid.*, Pasal 4 ayat 7

⁴⁴ *Ibid.*, Pasal 4 ayat 5

⁴⁵ *Ibid.*, Pasal 4 ayat 6

tripartit, unsur perguruan tinggi/pakar, dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat

2. Untuk kabupaten/kota yang belum terbentuk Dewan Pengupahan, maka survey dilakukan oleh tim survey yang dibentuk oleh Bupati/Walikota. Timsurvey ini keanggotaannya secara tripartit dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat.⁴⁶
3. Tim survey tersebut kemudian melakukan survey harga berdasarkan komponen kebutuhan hidup pekerja/buruh lajang sebagaimana tercantum dalam lampiran Permenakertrans No. 13 Tahun 2012
4. Survey dilakukan setiap satu bulan sekali dari bulan januari s/d september, sedang untuk bulan oktober hingga desember di lakukan prediksi dengan menggunakan metode least square. Hasil survey setiap bulan tersebut kemudian diambil rata-ratanya untuk mendapatkan nilai KLH.
5. Berdasarkan hasil survey harga tersebut, dewan pengupahan Kabupaten/Kota kemudian menyampaikan nilai KHL dan mengusulkan besaran nilai UMK kepada Bupati/Walikota setempat yang selanjutnya disampaikan kepada Gubernur. Setelah mendengar saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Propinsi, kemudian gubernur juga mempertimbangkan keseimbangan besaran nilai upah minimum di antara Kabupaten/kota yang ada di propinsi tersebut; kemudian menetapkan besaran Nilai Upah Minimum Kabupaten/kota yang bersangkutan.
6. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/kota ditetapkan selambat-lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum tanggal 1 januari (sesudah penetapan upah minimum propinsi)
7. Upah Minimum Kabupaten/kota yang ditetapkan harus lebih besar dari Upah Minimum Propinsi.

⁴⁶ Pasal 4 Kepmenakertrans No 13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

2.3.3 Prinsip-Prinsip Pengupahan

Menurut Drs. Moekijat, dalam bukunya *Administrasi Gaji dan Upah* menyebutkan beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam pemberian gaji dan upah yaitu sebagai berikut.⁴⁷:

1. Upah itu harus adil.

Besarnya upah yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

2. Upah yang diberikan harus layak dan wajar.

Upah yang diberikan harus sesuai dengan pemenuhan kebutuhan hidupnya, maksudnya jika biaya hidup minimal karyawan secara umum perhari Rp.50.000,- maka upah yang diberikan harus sama atau lebih dari biaya hidup perharinya.

3. Upah harus memenuhi kebutuhan yang minimal.

Artinya upah yang diberikan harus dapat mencakupi kebutuhan-kebutuhan hidup karyawan beserta keluarganya, minimal kebutuhan pokok karyawan harus terpenuhi untuk kelangsungan hidupnya.

4. Upah harus dapat mengikat.

Besarnya upah harus diusahakan sedemikian rupa, hal ini penting untuk menghindari pindahnya karyawan ke perusahaan lain, karena perusahaan itu memberikan upahnya lebih tinggi, terutama kepada karyawan yang penting dan berprestasi. Tetapi tidak berarti upah yang perusahaan berikan harus lebih tinggi atau sama dengan perusahaan lain, sebab keterikatan karyawan tidak semata-mata ditentukan dengan upah, meskipun harus diakui bahwa upah sangat besar pengaruhnya

5. Upah tidak boleh bersifat statis.

Upah dengan prinsip adil dan layak serta external konsisten yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over relative* lebih kecil.

6. Disiplin.

⁴⁷ Moekijat.(1992). *Administrasi Gaji & Upah*. Bandung: Penerbit Mandar Maju

Dengan pemberian balas jasa yang lebih besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh.

Dengan program upah yang abai pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaan.

8. Pengaruh pemerintah.

Jika program itu sesuai dengan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

1.3.4 Kebijakan Pengupahan

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kebijakan pengupahan diatur dalam pasal 88 sampai dengan pasal 98 yang berbunyi sebagai berikut⁴⁸:

Pasal 88 :

- (1) Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - a. Upah minimum;
 - b. Upah kerja lembur;
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
 - e. Upah karena menjalankan waktu istirahat kerjanya;
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. Denda dan potongan upah;
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. Struktur dan skala upah yang proporsional;
 - j. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah amun sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

⁴⁸ Lihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 88-98.

Pasal 89 :

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :
 - a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
 - b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
- (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 90 :

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 91 :

- (1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 92 :

- (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- (2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 93 :

- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :

- a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - c. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, menghitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
 - d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankankewajiban terhadap negara;
 - e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri amupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
- (3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a sebagai berikut :
- a. Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
 - b. Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
 - c. Untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
 - d. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- (4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b sebagai berikut :
- a. Pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
 - b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - c. Menghitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - d. Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - e. Isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - f. Suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
- (5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 94 :

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Pasal 95 :

- (1) Pelanggaran yang dilakukan oleh pkerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaian dapat dikenakan denda.
- (2) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaian mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- (3) pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.
- (4) dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Pasal 96 :

Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.

Pasal 97 :

Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam pasal 88, penetapan uph minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 98 :

- (1) Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/kota.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi dan pakar.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/Bupati/Walikota.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Presiden.

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dalam bab Pembahasan terhadap Rumusan Masalah, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud perjanjian kerja adalah “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak” Dengan demikian perjanjian kerja merupakan syarat timbulnya hubungan kerja dan dengan adanya perjanjian kerja maka muncullah hak dan kewajiban bagi para pihak dalam hal ini pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja. oleh karena itu kedudukan perjanjian kerja sangatlah penting dan strategis untuk melindungi para pihak karena perjanjian kerja harus dibuat dengan baik dan penyusunannya dibuat dengan memperhatikan kepentingan para pihak. Berkaitan dengan perjanjian kerja yang menyepakati pembayaran upah pekerja dibawah upah minimum kabupatentelah diatur di dealam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Bab X mengenai bagian kedua - Pengupahan pasal 90 ayat (1) menyatakan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, baik upah minimum berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten kota (sering disebut upah minimum regional) maupun upah minimum berdasarkan sector pada pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota. Lebih lanjut dijelaskan dalam pasal 91 ayat (1) menyatakan bahwa pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja tidan boleh lebih rendah dari letentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Serta dalam pasal 91 ayat (2) menyatakan bahwa dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundan-

undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Mengenai penangguhan upah minimum, dijelaskan dalam pasal 90 ayat (1) Jo Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan dipertegas kembali dalam pasal 2 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-231/Men/2003 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penangguhan Upah Minimum, bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, dengan ancaman sanksi baik pidana maupun perdata. Dalam hal pengusaha tidak mampu membayar upah minimum, maka pengusaha dapat mengajukan (permohonan izin) penangguhan pelaksanaan upah minimum (pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Pasal 2 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-231/Men/2003 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penangguhan Upah Minimum. Terkait penjelasan Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Mahkamah Konstitusi dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015 menyatakan bahwa frasa "tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu yang diberikan penangguhan" bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Hal ini berarti, Mahkamah Konstitusi memberi penegasan selisih kekurangan pembayaran upah minimum selama masa penangguhan tetap wajib dibayar oleh pengusaha atau dengan kata lain penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh tidak serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum selama masa penangguhan. Selisih upah minimum yang belum terbayar selama masa penangguhan adalah hutang pengusaha yang harus dibayarkan kepada pekerja/buruhnya.

4.1 Saran

Berdasarkan uraian pada pembahasan dan keimpulan, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Apabila mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pasal 91 ayat (1) yang menyatakan bahwa pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Serta dalam pasal 91 ayat (2) menyatakan bahwa dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maka pengusaha wajib hukumnya menaati peraturan tersebut sehingga dapat menjamin standart kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktivitas dan daya beli masyarakat serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis.
2. John Rawlas menegaskan bahwa penegakan keadilan yang berdimensi kerakyatan harus memperhatikan dua prinsip keadilan yaitu memberi hak dan kesempatan yang sama, dan mampu memberi keuntungan yang bersifat timbal balik. Hal ini berkaitan dengan adanya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.231/Men/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Upah Minimum memang memberikan peluang terhadap perusahaan untuk tidak membayarkan upah minimum. Dari sudut pandang pengusaha, penangguhan pembayaran upah minimum memberikan kesempatan kepadanya untuk memenuhi kewajiban membayar upah sesuai dengan kemampuan, pada periode atau kurun waktu tertentu. Namun dalam penangguhan upah minimum tidak ada regulasi yang mengatur berapa kali maksimal perusahaan dapat melakukan penangguhan upah minimum sehingga memberikan kerugian bagi pekerja atas dasar tidak

adanya kepastian hukum, seharusnya pemerintah membuat peraturan yang mengatur batasan berapa kali seharusnya pengusaha/perusahaan dapat mengajukan penagguhan upah minimum sehingga dapat memberikan kepastian hukum, yang kemudian keadilan hukum dan kemanfaatan hukum dapat dirasakan juga bagi para pekerja yang berusaha memenuhi kebutuhan keluarganya serta tujuan akhir mereka yaitu kesejahteraan dapat terpenuhi.



DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Adam Mushi, Teologi Konstitusi Hukum Hak Asasi atas Kebebasan Beragama Di Indonesia, LkiS Pelangi Aksara, Yogyakarta, 2015.
- Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009)
- Alwi Wahyudi, Hukum Tata Negara Indonesia Dalam Perspektif Pancasila Pasca Reformasi, Pustaka Belajar, Yogyakarta, 2012.
- Darwan Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000
- Danang Sunyoto, *hak dan kewajiban bagi pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia 2013.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (jakarta 2004) Raja Grafindo Sejahtera).
- E. Fernando M. Manullang, Legisme, Legalitas, Kepastian Hukum, (Jakarta: Prenamedia Group, 2016)
- Edwin B. Flipppo, 2002. *Personel Management* (Manajemen Personalia), Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsi, Moh Firdaus Sholihin, Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- H. Zainal Asikin, S.H., S.U (Ed.), H. Agusfian Wahab, S.H., Lalu Husni, S.H., M.Hum. Zaini Asyhadie, S.H., M.Hum *DASAR-DASAR HUKUM PERBURUHAN*, Jakarta PT RajaGrafindo Persada.
- Halili Toha, & Hari Purnomo, 1987, Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh, Jakarta: PT Bina Aksara.
- Ikhwan Fahrojih, Hukum Perburuhan, Konsepsi, Sejarah dan Jaminan Konstitusional, Setara Press, Malang, 2016.
- Imam Soepomo, 1983, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta
- Jhonny Ibrahim, Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif, Malang: Bayumedia Publishing, 2008

Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dan Pemberi Kerja*, Jakarta: Rajawali Pres.

Koesparmono Irsan, Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta: Airlangga, 2016.

Krisnamurti, *Diktat Hukum Ketenagakerjaan*

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.

Moejikat. (1992). *Administrasi Gaji & Upah*. Bandung: Penerbit Mandar Maju

Payaman J Simanjunta, teori dan system pengupahan, (Himpunan Pembina Sumber Daya Manusia Indonesia HIPSMI, 1995).

Payaman J. Simajuntak, 2011, *Manajemen Hubungan Industrial*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Purwono. H., 2003, *Sistem Personalia, Edisi Ke-3*, Penerbit Andi offset, Yogyakarta.

Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Metode Hukum*, kencana, Jakarta.

R.Sukardono, Ibid, hlm 21. Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, citra Aditya baki, Bandung. 2002.

Sidauruk, Markus. *Kebijakan Pengupahan Di Indonesia; Tinjauan Kritis Dan Panduan Menuju Upah Layak*, Bumi Inti Tama Sejahtera, Jakarta.

Surya Tjandra, Jafar Suryo Menggolo, *Makin Terang Bagi kami Belajar hukum Perburuhan*.

Uti Ilmu Royen, Tesis, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang)*, Universitas Diponegoro.

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Permenkertrans nomor PER-01/men/1999jo.Kep.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor : Per-17/Men/VIII/Tahun 2005 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Kepmenaker nomor 81 tahun 1995 tentang kebutuhan layak hidup minimum.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.231/Men/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Upah Minimum

Permenakertrans nomoe 13 tahun 2012 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak

Kepmenakertran No. 226/MEN/2000

