



TESIS

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENGUSAHA YANG
TIDAK MAMPU MEMBAYAR UPAH SESUAI
UPAH MINIMUM KABUPATEN**

***LEGAL PROTECTION FOR INDUSTRIALS WHO CANNOT PAY
SALARY BASED ON DISTRICT MINIMUM SALARY***

GERRIT LEFRAND TITAHELUW, S.H

NIM: 140720101021

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM**

2017

TESIS

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENGUSAHA YANG
TIDAK MAMPU MEMBAYAR UPAH SESUAI
UPAH MINIMUM KABUPATEN**

***LEGAL PROTECTION FOR INDUSTRIALS WHO CANNOT PAY
SALARY BASED ON DISTRICT MINIMUM SALARY***

**GERRIT LEFRAND TITAHELUW, S.H
NIM: 140720101021**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM
2017**

MOTTO

***Keberhasilan Adalah Kemampuan Untuk Melewati Dan Mengatasi
Dari Satu Kegagalan Ke Kegagalan Berikutnya
Tanpa Kehilangan Semangat ****

- WINSTON CHURCHILL -

* Johanes Arifin Wijaya, *2012 Motivitamin Hidup Sukses*, Jakarta: Penerbit Plus*,
2010. Hlm. 63

PERSEMBAHAN

Sebuah karya ilmiah berupa tesis ini penulis persembahkan dengan ketulusan hati kepada :

1. Kedua orang tua tercinta Papa Rully Susanto Titaheluw dan mama Dyah Merry Meiyana Roring dan adik Raymond Daniel Titaheluw yang selalu memberikan semangat dan doa kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini.
2. Lembaga Fakultas Hukum, Program Pasca Sarjana dan Almamater Universitas Jember yang penulis banggakan.

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENGUSAHA YANG
TIDAK MAMPU MEMBAYAR UPAH SESUAI
UPAH MINIMUM KABUPATEN**

***LEGAL PROTECTION FOR INDUSTRIALS WHO CANNOT PAY
SALARY BASED ON DISTRICT MINIMUM SALARY***

TESIS

Untuk memperoleh Gelar Magister Hukum dalam Program Studi Magister
Hukum pada Program Pasca Sarjana Universitas Jember

Oleh

GERRIT LEFRAND TITAHELUW, S.H

NIM: 140720101021

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM
2017**

PERSETUJUAN

TESIS INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL2017

Oleh
Dosen Pembimbing Utama

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

Dosen Pembimbing Anggota

Dr. Jayus S.H., M.Hum.
NIP. 195612061983031003

Mengetahui
Ketua Program Studi Magister Hukum
Program Pascasarjana Universitas Jember

Dr. Y. A. Triana Ohoiwutun S.H., M.H.
NIP. 196401031990022001

PENGESAHAN

Tesis dengan judul :

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENGUSAHA YANG
TIDAK MAMPU MEMBAYAR UPAH SESUAI
UPAH MINIMUM KABUPATEN
*LEGAL PROTECTION FOR INDUSTRIALS WHO CANNOT PAY
SALARY BASED ON DISTRICT MINIMUM SALARY***

Oleh

**GERRIT LEFRAND TITAHELUW, S.H
NIM: 140720101021**

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

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

**Dr. Jayus S.H., M.Hum.
NIP. 195612061983031003**

Mengesahkan:

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

**Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H.
NIP. 19740922 199903 1 003**

PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 09
Bulan : November
Tahun : 2017

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember.

Panitia Penguji

Ketua

Sekretaris

Dr. Y. A. Triana Ohoiwutun S.H., M.H.
NIP. 196401031990022001

Al Khanif, S.H., LL.M., Ph.D.
NIP. 197907282009121003

Anggota Penguji

Dr. Aan Efendi, S.H., M.H.
NIP. 198302032008121004

.....

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

.....

Dr. Jayus S.H., M.Hum.
NIP. 195612061983031003

.....

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini :

Nama : Gerrit Lefrand Titaheluw, S.H

NIM : 140720101021

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah dengan judul **Perlindungan Hukum Bagi Pengusaha Yang Tidak Mampu Membayar Upah Sesuai Upah Minimum Kabupaten** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan itu tidak benar.

Jember, 1 Oktober 2017
Yang membuat pernyataan

Gerrit Lefrand Titaheluw, S.H
NIM: 140720101021

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur kehadirat Tuhan, karya akademik berupa tesis dengan judul PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENGUSAHA YANG TIDAK MAMPU MEMBAYAR UPAH SESUAI UPAH MINIMUM KABUPATEN telah selesai. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati melalui lembar pengantar ini, perkenalkan penulis mengucapkan terimakasih khususnya kepada para pihak yang telah memberikan dorongan dan mendampingi penulis untuk berproses menuntaskan karya akademik ini. Ucapan terimakasih sekali lagi penulis haturkan kepada yang terhormat :

1. Drs. Moh. Hasan, M.Sc. Ph. D., selaku Rektor Universitas Jember.
2. Dr. Nurul Ghufron, SH., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember.
3. Dr. Aries Harianto, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Utama yang senantiasa meluangkan waktu dan tenaga untuk berdiskusi bersama penulis, yang dengan penuh kesabaran dan keikhlasannya dalam memberi dorongan dan saran dalam penyelesaian tesis.
4. Dr. Jayus, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang dengan penuh kesabaran dan keikhlasannya dalam memberi dorongan dan saran dalam penyelesaian tesis.
5. Dr. Y.A. Triana Ohoiwutun, S.H., M.H., selaku Ketua Program Studi Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember; sekaligus Ketua Dosen Penguji Tesis yang dengan penuh tanggung jawab memberikan arahan, nasehat, dan bantuan secara tekun, sabar dan teliti dalam bimbingan tesis.
6. Al Khanif, S.H., LL.M., Ph.D., selaku Sekretaris Dosen Penguji Tesis yang telah bersedia menyisihkan waktu untuk berdiskusi tentang langkah-langkah yang harus ditempuh demi penyempurnaan tesis.

7. Dr. A'an Efendi, S.H., M.H selaku Dosen Penguji Tesis yang telah bersedia menyisihkan waktu untuk berdiskusi tentang langkah-langkah yang harus ditempuh demi penyempurnaan tesis.
8. Terima kasih kepada seluruh Civitas Akademika Program Pascasarjana Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember atas segala bantuan.
9. Kedua orang tua tercinta Papa Rully Susanto Titaheluw dan mama Dyah Merry Meiyana Roring dan adik Raymond Daniel Titaheluw yang selalu memberikan semangat dan doa kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini, serta saudara-saudara lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu;
10. Sahabat-sahabat penulis, Dira Oktav Paradita, Lea Gisella, Arsy dan Dek Sulis.
11. Teman-teman pada Program Pascasarjana Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember; semua angkatan 2014.

Jember, 1 Oktober 2017

RINGKASAN

Perlindungan Hukum Bagi Pengusaha Yang Tidak Mampu Membayar Upah Sesuai Upah Minimum Kabupaten

Perkembangan situasi yang berkaitan dengan pekerja dan buruh, mengenai hak dan kewajiban antara keduanya, dapat diambil suatu garis besar yaitu hak dan kewajiban antara Pengusaha dan Pekerja. Timbul suatu polemic yang mendasar bagi seorang pengusaha ketika dalam perekonomian usahanya mengalami pasang surut sehingga tidak menutup kemungkinan bahwa seorang pengusaha tersebut tidak dapat memberikan kompensasi berupa pembayaran upah terhadap pekerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan akibat dari kondisi perekonomian usahanya yang sedang tidak kondusif atau mengalami penurunan omset. Hal ini kemudian dapat kita pahami bahwa ketika suatu prinsip keadilan sedang diketengahkan maka mempunyai makna bahwa keadilan adalah sama, keadilan adalah seimbang. Dalam konteks ini adalah seimbang antara pengusaha dan pekerja. Untuk itu seorang pengusaha yang dengan keadaannya sedang mengalami penurunan omset harus membayarkan upah terhadap pekerjanya sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten selanjutnya disebut dengan (UMK). Hal ini menjadi suatu fenomena yang sangat unik mengingat di dalam Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. Berdasarkan ketentuan pasal di atas maka frasa "dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum secara *a contrario* bermakna wajib membayar upah sesuai dengan upah minimum atau lebih tinggi dari upah minimum". Dari uraian diatas maka penulis ingin mengkajinya dalam karya tulis ilmiah ini berdasarkan dua pokok permasalahan dalam penelitian yaitu Apa perwujudan dari perlindungan hukum kepada pengusaha yang tidak mampu membayar upah pekerja sesuai Upah Minimum Kabupaten dan Bagaimana Hak Konstitusional Pekerja atas Permohonan Pengusaha kepada Gubernur untuk Mendapatkan Ijin Penundaan Pembayaran Upah Minimum Kabupaten.

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan tesis ini yaitu yuridis normatif yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif yang berlaku. Pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan undang-undang, pendekatan konseptual dan pendekatan historis.

Hasil penelitian dari permasalahan diatas yaitu Perwujudan Perlindungan Hukum Kepada Pengusaha yang Tidak Mampu Membayar Upah Pekerja sesuai Upah Minimum Kabupaten adalah dengan adanya penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dengan tujuan memberikan perlindungan kepada kedua belah pihak yang bersangkutan. Dari sudut pandang pengusaha, penangguhan pembayaran upah minimum memberikan kesempatan kepada pengusaha untuk memenuhi kewajiban membayar upah sesuai dengan kemampuan pada periode tertentu dan kurun waktu tertentu. Dan Hak Konstitusional Pekerja atas Permohonan Pengusaha kepada Gubernur untuk Mendapatkan Ijin Penundaan Pembayaran Upah

Minimum Kabupaten adalah tetap dan harus diberi upah oleh pengusaha yang bersangkutan. Hal tersebut terdapat pada Pasal 7 ayat (1) dan (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum yaitu (1) selama permohonan penangguhan masih dalam proses penyelesaian, pengusaha yang bersangkutan tetap membayar upah sebesar upah yang biasa diterima pekerja/buruh, (2) dalam hal permohonan penangguhan ditolak gubernur, maka upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, sekurang-kurangnya sama dengan upah minimum yang berlaku terhitung mulai tanggal berlakunya ketentuan upah minimum yang baru.

Rekomendasi penulis berdasarkan kesimpulan di atas maka antara lain: Bagi pemerintah maupun pembuat undang-undang, diharapkan untuk membuat regulasi baru mengenai perlindungan terhadap pengusaha terutama pengusaha kecil di daerah karena kekuatan modal dan produksi pengusaha tidak dapat disamaratakan. Bagi perusahaan yang kuat dengan modal dan teknologi yang modern serta manajemen yang handal, penangguhan upah minimum tidaklah adil, namun banyak pula perusahaan dengan modal kecil dengan margin keuntungan yang kecil, sementara produksinya masih harus bersaing di Pasar bebas, sehingga pengusaha tersebut masih memerlukan perlindungan hukum. Dan Bagi pengusaha terutama untuk usaha kecil bahwasanya ketidakmampuan membayar upah minimum tidak bisa diartikan sebagai kematian bagi perusahaan, yang apabila tidak mendapat proteksi akan mengakibatkan gulung tikar yang berarti hilangnya lapangan kerja buruh. Dibutuhkan adanya manajemen yang baik dan persetujuan kontrak sebelumnya antara buruh pekerja dan pengusaha tentang kondisi riil perusahaan, sehingga dapat diantisipasi kedua belah pihak tanpa adanya paksaan.

SUMMARY

Legal Protection For Industrials Who Cannot Pay Salary Based On District Minimum Salary

The development of work-related and labor-related situations, on rights and obligations between of two, can be drawn an outline of rights and obligations between Employers and Workers. Arise a polemic fundamental for an entrepreneur when in the business economy has ups and downs so it is possible that a businessman cannot compensate in the form of wage payment to workers not in accordance with what is expected due to the condition of the business economy that is not conducive or decreased turnover. It can then be understood that when a principle of justice is being presented it has the meaning that justice is the same, justice is balanced. In this context it is balanced between employers and workers. To that end, an entrepreneur with a reduced turnover condition must pay wages to his workers in accordance with the Minimum Wage of the District, hereinafter referred to as (UMK). This becomes a very unique phenomenon given that in Article 90 of Law Number 13 Year 2003 on Manpower states that Employers are prohibited from paying wages lower than minimum wages as referred to in Article 89. Based on the provisions of the foregoing article, the phrase "prohibited from paying wages lower than the minimum wage in a contrarious meaningful to pay the wage in accordance with the minimum wage or higher than the minimum wage ". From the description above, the authors want to study in this scientific paper based on two main issues in the research is What is the realization of legal protection to entrepreneurs who are unable to pay wages of workers according to District Minimum Wage and How the Constitutional Rights of Workers on the Application of Employers to the Governor to Obtain Delays Permission District Minimum Wage Payment.

The research method used in this thesis is normative juridical, research which focused to examine the application of rules or norms in applicable positive law. The approach taken is the approach of law, conceptual approach and historical approach.

The result of the above problems is the Realization of Legal Protection to Employers who are Unable to Pay the Workers Wage according to the Regency Minimum Wage is with the suspension of payment of minimum wage by the employer to the worker / laborer in order to provide protection to both parties concerned. From the employer's point of view, the deferral of minimum wage pay provides an opportunity for employers to fulfill their obligation to pay wages in accordance with capability for a certain period and period of time. And the Workers' Constitutional Right on an Employer's Application to the Governor to Obtain the Minimum Wages Payment Delay Permit is fixed and must be paid by the employer concerned. It is mentioned in Article 7 paragraph (1) and (2)

Decree of the Minister of Manpower of Transmigration of the Republic of Indonesia Number 231 / MEN / 2003 on Procedure of Suspending Minimum Wages (1) as long as the deferment request is still in process of settlement, (2) in the case of a suspended application by the governor, the wage paid by the employer to the worker shall be at least equal to the minimum wage in effect from the date of entry into force of the new minimum wage provisions

Author's recommendations on the above conclusions are: For the government and legislators, it is expected to create new regulations on the protection of entrepreneurs, especially small entrepreneurs in the region, because the capital and the producer's power cannot be generalized. For a strong company with modern capital and technology and reliable management, minimum wage suspension is unfair, but many companies with small capital with small profit margins, while production still have to compete in the free market, so the entrepreneur still needs legal protection . And For entrepreneurs especially for small businesses that the inability to pay the minimum wage cannot be interpreted as a corollary for the company, which if not get protection will result in a roll out which means the loss of employment of laborers. It requires good management and prior contract approval between workers and employers about the real condition of the company, so that it can be anticipated by both parties without any coercion.

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	i
Halaman Sampul Dalam	ii
Halaman Motto	iii
Halaman Persembahan	iv
Halaman Prasyarat Gelar.....	v
Halaman Persetujuan	vi
Halaman Pengesahan.....	vii
Halaman Penetapan Panitia Penguji	viii
Halaman Pernyataan	ix
Halaman Ucapan Terimakasih.....	x
Halaman Ringkasan	xii
Halaman Summary.....	xv
Halaman Daftar Isi	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Orisinalitas.....	8
1.6 Metode Penelitian	11
1.6.1 Tipe Penelitian.....	12
1.6.2 Pendekatan Masalah.....	13
1.6.3 Sumber Bahan Hukum.....	14
1.6.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum.....	15
1.6.5 Analisis Bahan Hukum.....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	18
2.1 Pengertian Pekerja	18

2.1.1	Perjanjian Kerja	18
2.1.2	Hubungan Kerja	23
2.2	Upah Pekerja	25
2.2.1	Jenis Upah	26
2.2.2	Upah Minimum Kabupaten	28
2.3	Pengertian Pengusaha	31
2.4	Tujuan Hukum	32
2.4.1	Teori Keadilan	35
2.4.2	Teori Kepastian Hukum	37
2.4.3	Teori Kemanfaatan	40
2.5	Perlindungan Hukum.....	42
2.6	Persamaan di Mata Hukum	43
BAB III	KERANGKA KONSEPTUAL.....	47
BAB IV	PEMBAHASAN.....	50
4.1	Perwujudan Perlindungan Hukum Kepada Pengusaha yang Tidak Mampu Membayar Upah sesuai Upah Minimum Kabupaten	50
4.1.1	Musabab Pengusaha Tidak Mampu Membayar Upah Minimum kabupaten.....	52
4.1.2	Penundaan Upah Minimum sebagai Upaya Kelangsungan Berusaha Perusahaan.....	56
4.1.3	Wujud Perlindungan Hukum Pengusaha yang Tidak Mampu Membayar Upah Minimum Kabupaten	61
4.2	Hak Konstitusional Pekerja atas Permohonan Pengusaha kepada Gubernur untuk Mendapatkan Ijin Penundaan Pembayaran Upah Minimum Kabupaten	69
4.2.1	Hak Konstitusional Pekerja atas Upah Minimum Kabupaten.....	74

4.2.2 Hak Konstitusional Pekerja atas Penundaan Pembayaran Upah Minimum Kabupaten.....	85
---	----

BAB V PENUTUP 102

5.1 Kesimpulan.....	102
---------------------	-----

5.2 Saran	103
-----------------	-----

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Ketersediaan lapangan maupun kesempatan kerja baru dengan tujuan mengatasi peningkatan penawaran tenaga kerja merupakan salah satu target pembangunan ekonomi daerah yang harus dicapai. Upaya tersebut dapat terwujud dengan meningkatkan pertumbuhan ekonomi khususnya investasi langsung (*direct investment*) pada sektor-sektor yang bersifat padat karya, sebagai contoh konstruksi, infrastruktur maupun industri pengolahan. Pada sektor jasa, dapat dilakukan melalui bidang pariwisata maupun perdagangan. Tenaga kerja adalah setiap orang yang siap masuk dalam pasar kerja sesuai dengan upah yang ditawarkan oleh penyedia pekerjaan. Kategori angkatan kerja (*labourforce*) yang masuk dalam jumlah tenaga kerja dihitung dari penduduk berusia produktif yaitu antara umur 15–65 tahun.¹ Usia produktif dianggap berkaitan erat dengan produktifitas pekerja di setiap perusahaan.

Pada umumnya kondisi di Negara berkembang memiliki jauh lebih tinggi tingkat pengangguran dari angka resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah. Kondisi tersebut disebabkan oleh ukuran sektor informal yang dinilai masih cukup besar sebagai salah satu lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja non-berpendidikan. Keadaan tersebut juga dianggap sebagai solusi pengaman bagi pengangguran.

¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007. Hlm. 7

Angka resmi dalam tingkat pengangguran umumnya menggunakan istilah pengangguran terbuka, yaitu jumlah angkatan kerja yang tidak bekerja sama sekali dan/atau sedang mencari kerja ketika survei sedang dilaksanakan. Sementara angkatan yang setengah pengangguran dan penganggur terselubung tidak termasuk dan tidak dihitung dalam angka pengangguran terbuka, hal tersebut dikarenakan mereka masih dianggap menggunakan waktu produktifnya untuk bekerja walaupun tidak mencapai 35 jam penuh selama seminggu.²

Sumber data dalam bidang ketenagakerjaan dalam hal ini instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, baik di daerah baik Propinsi maupun Kabupaten/Kota disinyalir sudah jarang bahkan tidak pernah lagi mengirimkan informasi maupun data ke pusat. Kondisi tersebut mempengaruhi tingkat keberadaan maupun keakuratan data dan informasi dibidang ketenagakerjaan. Akibat dari kondisi tersebut, maka data dan informasi ketenagakerjaan yang saat ini digunakan masih berpacu pada data dan informasi ketenagakerjaan yang sifatnya makro. Sedangkan data makro tersebut, hingga saat ini dianggap belum mampu untuk menjawab dan memberikan solusi terhadap berbagai tantangan dan problem ketenagakerjaan.

Dalam pelaksanaan pembangunan di Indonesia sekarang yang menitikberatkan pada pembangunan dalam bidang ekonomi, hukum mempunyai fungsi yang sangat penting dalam menunjang kemajuan perekonomian di Indonesia. Pelaksanaan Pembangunan dengan penekanan yang lebih menonjol kepada segi pemerataan. Pembangunan adalah usaha untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Oleh karena itu hasil-hasil pembangunan

² *Ibid.* Hlm.8

harus dapat dinikmati seluruh rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin secara adil dan merata. Sebaliknya, berhasilnya pembangunan tergantung partisipasi seluruh rakyat, yang berarti pembangunan harus dilaksanakan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat. Pembangunan dapat dilaksanakan dan berhasil jika situasi Nasional mantap. Semakin mantap stabilitas Nasional, maka makin lancar usaha pembangunan. Pemerataan, pertumbuhan dan stabilitas adalah unsur yang saling berkaitan, karena itu dalam pelaksanaan pembangunan harus senantiasa diusahakan keseimbangan yang serasi antara ketiga unsur tersebut.³

Saat ini hampir semua aturan pada peraturan-peraturan hukum yang berlaku, mengatur setiap aspek kehidupan masyarakat. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui pengaturan norma maupun moral terhadap tingkah laku manusia yang menelusuri hampir semua bidang kehidupan manusia. Semakin bertambah luasnya campur tangan hukum dalam kehidupan masyarakat menyebabkan semakin pentingnya masalah efektivitas penerapan hukum untuk diperhitungkan. Hal tersebut dapat diartikan bahwasanya hukum harus bisa menjadi lembaga yang bekerja dan berlaku efektif di masyarakat. Bagi suatu masyarakat yang masih pada tahapan membangun, hukum selalu dikaitkan dengan usaha peningkatan taraf hidup masyarakat ke tingkat yang lebih baik, karena melalui norma hukum yang dimaksud maka diharapkan cita-cita masyarakat tentang kepastian dan ketertiban dapat terpenuhi dan terwujud dengan baik.⁴

³ Susilo Andi Darma, *Kedudukan Pekerja dalam Perkara Kepailitan Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan dan Teori Keadilan*, Vol. 2, No. 1, Yogyakarta, 2013, Hlm. 5

⁴ *Ibid.* Hlm. 7

Untuk menunjang kegiatan perekonomian seperti itu manusia yang di dalam kehidupannya secara kodrati memiliki kebutuhan yang beraneka ragam dan bervariasi sehingga menuntutnya untuk berusaha dan bekerja, baik bekerja yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri adalah bekerja atas usaha modal dan tanggungjawab sendiri. Sedang bekerja pada orang lain adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberikan perintah dan mengaturnya, karena itu ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut. Pekerja adalah seseorang yang bekerja kepada orang lain dengan mendapatkan upah atau imbalan. Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan- badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵

Secara yuridis dalam kaitannya hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja atau pengusaha adalah bebas karena berdasarkan prinsip di negara Indonesia tidak seorangpun boleh diperbudak, akan tetapi secara sosiologis pekerja ini tidak mempunyai kebebasan dikarenakan pekerja dianggap sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain selain tenaganya. Dalam hal demikian pemerintah Indonesia telah mengeluarkan berbagai Peraturan Perundang-undangan sebagai upaya perlindungan para pihak yang lemah dalam hal ini adalah pekerja agar tetap berkedudukan yang layak sesuai dengan

⁵ *Ibid.* Hlm. 6

harkat dan martabat manusia dari jeratan kekuasaan pengusaha. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwasanya pemerintah telah turut andil atau ikut campur tangan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap warga negaranya yang dianggap lemah. Pasal 28 D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah menegaskan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Kemudian pada ayat (2) juga dinyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.⁶

Perlindungan yang seimbang dimaksudkan dan diharapkan dapat menarik penanam modal untuk menanamkan dan mengembangkan usahanya di Indonesia. Akan tetapi sehubungan dengan terjadinya krisis ekonomi yang berkepanjangan mengakibatkan rencana jangka pendek dan jangka panjang di lingkungan berbagai perusahaan mengalami perubahan yang cukup signifikan, menyusul keputusan dilakukannya pemutusan hubungan kerja bahkan hingga mengakibatkan penutupan perusahaan.

Dalam perkembangannya melihat hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha maka yang dapat diambil suatu garis besar adalah hak dan kewajiban antara Pengusaha dan Pekerja. Timbul suatu polemik yang mendasar bagi seorang pengusaha ketika dalam perekonomian usahanya mengalami pasang surut sehingga tidak menutup kemungkinan bahwa seorang pengusaha tersebut tidak dapat memberikan kompensasi berupa pembayaran upah terhadap pekerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan akibat dari kondisi perekonomian

⁶ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* Ghimia Indonesia, Jakarta, 2004. Hlm. 35

usahanya yang sedang tidak kondusif atau mengalami penurunan omset. Hal ini kemudian dapat kita pahami bahwa ketika suatu prinsip keadilan sedang diketengahkan maka mempunyai makna bahwa keadilan adalah sama, keadilan adalah seimbang.⁷ Dalam artian bahwasanya pihak pengusaha maupun pekerja memiliki hak yang sama dalam mendapatkan perlindungan hukum.

Dalam konteks ini adalah seimbang antara pengusaha dan pekerja. Untuk itu seorang pengusaha yang dengan keadaannya sedang mengalami penurunan omset harus membayarkan upah terhadap pekerjanya sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten selanjutnya disebut dengan (UMK). Hal ini menjadi suatu fenomena yang sangat unik mengingat di dalam Pasal 90 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. Berdasarkan ketentuan pasal di atas maka frasa "dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum secara *a contrario* bermakna wajib membayar upah sesuai dengan upah minimum atau lebih tinggi dari upah minimum".⁸

Dari uraian diatas maka penulis ingin mengkajinya dalam karya tulis ilmiah yang berbentuk tesis dengan judul "**Perlindungan Hukum Bagi Pengusaha Yang Tidak Mampu Membayar Upah Sesuai Upah Minimum Kabupaten**".

1.2 Rumusan Masalah

Adapun pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

⁷ S.P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001. Hlm. 54

⁸ *Ibid*

1. Apa perwujudan dari perlindungan hukum kepada pengusaha yang tidak mampu membayar upah sesuai Upah Minimum Kabupaten?
2. Bagaimana hak konstitusional pekerja atas permohonan pengusaha kepada gubernur untuk mendapatkan ijin penundaan pembayaran upah minimum kabupaten?

1.3 Tujuan penelitian

Penelitian tesis ini dilakukan dengan tujuan untuk :

1. Mengetahui, memahami dan menjelaskan perwujudan dari perlindungan hukum kepada pengusaha yang tidak mampu membayar upah sesuai Upah Minimum Kabupaten.
2. Mengetahui, memahami dan menjelaskan aspek Hak Konstitusional Pekerja atas Permohonan Pengusaha kepada Gubernur untuk Mendapatkan Ijin Penundaan Pembayaran Upah Minimum Kabupaten.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Secara akademik penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan ilmu hukum khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan menyangkut aspek pengupahan terutama perlindungan hukum terhadap pengusaha dalam kerangka hubungan industrial Pancasila.
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi para pihak dalam hubungan kerja, birokrasi yang memiliki kewenangan di

bidang ketenagakerjaan serta legislatif dalam upaya melakukan revisi atau membentuk undang-undang baru di bidang ketenagakerjaan.

1.5 Orisinalitas Penelitian

Penelitian tentang Perlindungan Hukum Bagi Pengusaha tidak penulis temukan sebelumnya, akan tetapi mengenai Upah Minimum Kabupaten pernah dilakukan sebelumnya. Penulis memaparkan dan akan membahas isu hukum atau permasalahan mengenai upah minimum yang berbeda bahkan tampak kontradiktif bagi penulis dengan penelitian sebelumnya yang ditunjukkan pada uraian dan tabel secara ringkas berikut:

Pertama, Tesis dengan judul "Penetapan Upah Minimum Dalam Kaitannya dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja dan Perkembangan Perusahaan" yang disusun oleh Budiyono, di Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang Tahun 2007. Terdapat tiga rumusan masalah yang diangkat dalam tesis yaitu Bagaimana Prosedur Penetapan Upah Minimum, Apakah dengan penetapan Upah Minimum mampu memberikan perlindungan bagi pekerja dan Bagaimana perkembangan Perusahaan dengan adanya penetapan Upah Minimum. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) Prosedur Penetapan Upah Minimum yang dilakukan melalui tahapan survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) oleh Dewan Pengupahan Propinsi/Kabupaten/Kota yang anggotanya terdiri dari unsur Pekerja, Pengusaha/Pemerintah, Pakar dan Akademisi telah mengakomodir kepentingan pihak-pihak yang berhubungan langsung dalam hubungan kerja yaitu Pekerja dan Pengusaha. Besarnya hasil survey

Kebutuhan Hidup Layak telah disesuaikan dengan kebutuhan sehari-hari bagi pekerja lajang, (2) Setelah survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) diketahui besarnya, maka Dewan Pengupahan menyampaikan hasil tersebut kepada Gubernur untuk ditetapkan menjadi Upah Minimum. Gubernur mempunyai wewenang untuk menaikkan atau menurunkan besarnya hasil survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan berbagai pertimbangan sebelum ditetapkan menjadi Upah Minimum. Disamping itu bagi pengusaha yang tidak mampu melaksanakan upah minimum diberi kesempatan untuk mengajukan penangguhan pemberlakuan upah minimum. Dengan ketentuan tersebut pekerja tidak lagi mendapat perlindungan secara penuh dalam hal pengupahan. (3) Masih banyak pengusaha yang memberikan upah kepada pekerja tanpa memperhitungkan tingkat produktivitas dari masing-masing pekerja. Hal ini menyebabkan kenaikan upah minimum akan berdampak pada naiknya biaya. Apabila pengusaha memperhitungkan dan meningkatkan produktivitas masing-masing pekerja, maka kenaikan upah minimum dapat ditutup dengan adanya kontribusi dari pekerja dalam peningkatan kinerja perusahaan. Dengan demikian kinerja perusahaan tetap dapat berkembang meskipun upah minimum selalu naik setiap tahun.

Kedua, Tesis dengan judul Prinsip Pengawasan Hubungan Kerja Di Bidang Pengupahan Dalam Rangka Perlindungan Pekerja/Buruh yang disusun oleh Megarani Arsyi Andini, di Program Studi Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember. Terdapat dua rumusan masalah yang diangkat dalam tesis yaitu Apakah pengaturan pengawasan ketenagakerjaan di bidang

pengupahan telah sesuai dengan prinsip perlindungan hukum dalam memenuhi hak-hak onstitusional pekerja/buruh? Dan bagaimana perwujudan tanggung jawab pemerintah untuk mengakomodasikan aspirasi pekerja/buruh di bidang pengupahan dalam kerangka pengawasan ketenagakerjaan?. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Pemerintah pusat hendaknya melakukan inventarisasi kekurangan pegawai pengawas ketenagakerjaan, baik ditingkat provinsi maupun di Kabupaten/Kota, dan selanjutnya memenuhi kebutuhan dengan melaksanakan pelatihan sebagaimana yang pernah dilaksanakan pada tahun-tahun sebelumnya. Sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan otonomi daerah adalah pemberdayaan pekerja/buruh, maka dalam kaitan ini pengawasan ketenagakerjaan sebagai pilar penegakan hukum ketenagakerjaan harus meningkat, baik kuantitas maupun kualitasnya. Upah memang menjadi tujuan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Pengaturan tentang upah minimum ditunjukkan oleh pemerintah sebagai salah satu bentuk perlindungan bagi pekerja. Kenyataannya upah minimum sampai saat ini tidak menunjukkan kenyataan regulasi yang diinginkan pekerja dan pengusaha.

Tabel 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Isu Hukum	Hasil Penelitian
1.	Budiyono SH, di Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum	Penetapan Upah Minimum Dalam Kaitannya dengan Upaya	1 Prosedur Penetapan Upah Minimum	1 Prosedur Penetapan Upah Minimum yang dilakukan melalui tahapan survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) oleh Dewan Pengupahan Propinsi/ Kabupaten/Kota yang

	Universitas Diponegoro Semarang Tahun 2007.	Perlindungan Bagi Pekerja dan Perkembangan Perusahaan		anggotanya terdiri dari unsur Pekerja, Pengusaha/Pemerintah, Pakar dan Akademisi telah mengakomodir kepentingan pihak-pihak yang berhubungan langsung dalam hubungan kerja yaitu pekerja dan Pengusaha. Besarnya hasil survey Kebutuhan Hidup Layak telah disesuaikan dengan kebutuhan sehari-hari bagi pekerja lajang
			2 Apakah dengan penetapan Upah Minimum mampu memberikan perlindungan bagi pekerja	2 Setelah survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) diketahui besarnya, maka Dewan Pengupahan menyampaikan hasil tersebut kepada Gubernur untuk ditetapkan menjadi Upah Minimum. Gubernur mempunyai wewenang untuk menaikkan atau menurunkan besarnya hasil survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan berbagai pertimbangan sebelum ditetapkan menjadi Upah Minimum. Disamping itu bagi pengusaha yang tidak mampu melaksanakan upah minimum diberi kesempatan untuk mengajukan penangguhan pemberlakuan upah minimum. Dengan ketentuan tersebut pekerja tidak lagi mendapat perlindungan secara penuh dalam hal pengupahan
			3 Bagaimana perkembangan Perusahaan dengan adanya	3 Masih banyak pengusaha yang memberikan upah kepada pekerja/ buruh tanpa memperhitungkan tingkat produktivitas dari

			penetapan Upah Minimum	masing-masing pekerja. Hal ini menyebabkan kenaikan upah minimum akan berdampak pada naiknya biaya. Apabila pengusaha memperhitungkan dan meningkatkan produktifitas masing-masing pekerja, maka kenaikan upah minimum dapat ditutup dengan adanya kontribusi dari pekerja dalam peningkatan kinerja perusahaan. Dengan demikian kinerja perusahaan tetap dapat berkembang meskipun upah minimum selalu naik setiap tahun.
2	Megarani Arsyi Andini, S.H, di Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember	Prinsip Pengawasan Hubungan Kerja di Bidang Pengupahan Dalam Rangka Perlindungan Pekerja/Buruh	1. Pengaturan Pengawasan Ketenagakerjaan di Bidang Pengupahan	Pemerintah pusat hendaknya melakukan inventarisasi kekurangan pegawai pengawas ketenagakerjaan, baik ditingkat provinsi maupun di Kabupaten/Kota, dan selanjutnya memenuhi kebutuhan dengan melaksanakan pelatihan sebagaimana yang pernah dilaksanakan pada tahun-tahun sebelumnya.
			2. Perwujudan tanggung jawab pemerintah	Upah memang menjadi tujuan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Pengaturan tentang upah minimum ditunjukkan oleh pemerintah sebagai salah satu bentuk perlindungan bagi pekerja. Kenyataannya upah minimum sampai saat ini tidak menunjukkan kenyataan regulasi yang diinginkan pekerja dan pengusaha.

Berdasarkan dari penelitian tesis tersebut dapat dipahami bahwa tesis dengan judul 'Perlindungan Hukum Bagi Pengusaha Yang Tidak Mampu Membayar Upah Pekerja Sesuai Upah Minimum Kabupaten' merupakan karya akademik yang memiliki orisinalitas dan dapat dipertanggungjawabkan.

1.6 Metode Penelitian

Langkah penting dalam menemukan suatu kebenaran dalam penelitian hukum ditentukan oleh ketepatan metode penelitian yang digunakan. Metode penelitian merupakan faktor yang penting dalam dalam proses penulisan tesis dan merupakan cara utama yang digunakan penulis untuk mencapai tujuan dan obyek yang dibahas. Disetiap penulisan tesis harus mengandung suatu kebenaran dan dapat dipertanggung jawabkan, maka diperlukan metode yang sistematis dan terarah sehingga memperoleh hasil sesuai dengan prosedur yang benar. Metode penelitian yang dimaksud adalah meliputi tipe penelitian, pendekatan masalah, sumber bahan hukum, dan analisis bahan hukum.

1.6.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian dalam tesis ini adalah bersifat yuridis normatif (*legal research*) yaitu merupakan studi dokumen, yakni dengan menggunakan sumber-sumber data sekunder saja yang berupa peraturan-peraturan, perundang-undangan, keputusan-keputusan pengadilan, teori-teori hukum dan pendapat para sarjana. Penelitian ini dilakukan untuk memecahkan permasalahan hukum yang timbul, sedangkan hasil yang akan dicapai adalah berupa pretesis mengenai apa yang seharusnya dilakukan terkait konteks permasalahan dalam pada tesis ini menyangkut : *pertama*, perwujudan dari perlindungan hukum

kepada pengusaha yang tidak mampu membayar upah pekerja sesuai Upah Minimum Kabupaten. *Kedua*, permohonan pengusaha kepada Gubernur untuk mendapatkan ijin penundaan pembayaran upah sesuai Upah Minimum Kabupaten telah memberikan perlindungan hukum kepada pengusaha.

Menurut Peter Mahmud Marzuki, ilmu hukum mempunyai karakteristik sebagai ilmu yang bersifat preskriptif dan terapan. Sebagai ilmu yang bersifat preskriptif, ilmu hukum mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum dan norma hukum. Sebagai ilmu terapan, ilmu hukum menetapkan standar prosedur, ketentuan-ketentuan, rambu-rambu dalam melaksanakan aturan hukum. Peter Mahmud Marzuki juga menyatakan bahwa didalam karya akademik hukum, preskripsi tersebut diberikan sebagai rekomendasi.⁹

1.6.2 Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ilmu hukum normatif banyak pendekatan yang dapat digunakan baik secara terpisah-pisah berdiri sendiri maupun secara kolektif sesuai dengan isu atau permasalahan yang dibahas. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian tesis ini adalah sebagai berikut:¹⁰

a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan perundang-undangan atau statute aproach. Sebagian ilmuwan hukum menyebutnya dengan pendekatan yuridis, yaitu penelitian terhadap produk-produk hukum. Produk hukum dimaksud adalah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan isu hukum yang akan dibahas

⁹ Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. Jakarta, Prenada Media, 2005, Hlm.139

¹⁰ *Ibid*. Hlm.93-137

dalam penelitian tesis ini. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*) ini dilakukan untuk mengidentifikasi norma yang memuat rumusan 'ketertiban umum' dengan harapan dapat dilakukan formulasi baku tentang prinsip ketertiban umum dalam perjanjian sekaligus untuk menggali aspek kebatalan suatu perjanjian atas musabab bertentangan dengan ketertiban umum.

b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konsep, yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara melakukan penelusuran terhadap pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin tentang prinsip ketertiban umum berikut aspek kebatalan perjanjian yang disebabkan karena bertentangan dengan ketertiban umum yang berkembang dalam ilmu hukum dan bersumber dari pendapat para ahli maupun teori. Dengan demikian pada gilirannya akan ditemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum dan prinsip-prinsip yang relevan dengan isu hukum yang dihadapi.

1.6.3 Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian tesis ini terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan Bahan non hukum. Berikut ini adalah penjelasan dari masing-masing bahan hukum tersebut :¹¹

a. Bahan Hukum Primer

¹¹ *Ibid.*Hlm.144

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas berlaku. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari Perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan hakim¹². Adapun bahan-bahan hukum primer yang akan digunakan dalam penelitian tesis 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
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah
6. Permenaker No 1 Tahun 1999 jo. Kepmenaker No. 226 Tahun 2000
7. Permenaker No. 17 Tahun 2005
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum
9. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang diperoleh dari semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum.

¹²*Ibid.* Hlm. 141

c. Bahan Non Hukum

Bahan non hukum adalah bahan bahan atau referensi yang tidak berkaitan dengan hukum namun sangat dibutuhkan dalam memberikan pretesis hukum.¹³

1.6.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Prosedur pengumpulan bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dilakukan melalui tahapan sebagai berikut :¹⁴

1. Melakukan sistematisasi produk hukum dalam bentuk peraturan perundang undangan mengenai hukum ketenagakerjaan khususnya menyangkut isu hukum yang diteliti. Sistematisasi peraturan perundang-undangan ini dilakukan untuk menggali sekaligus melakukan inventarisasi pengaturan tentang perjanjian pada umumnya dan secara khusus mengenai perjanjian kerja.
2. Melakukan klasifikasi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perjanjian kerja. Klasifikasi ini dilakukan atas dasar pendekatan hirarkhis yang bertujuan untuk memudahkan proses mengkaji. Bahan hukum yang sudah diperoleh kemudian dicatat, diedit, dipelajari, kemudian diambil intisarinya baik dalam bentuk teori, ide, konsep, argumentasi maupun ketentuan-ketentuan hukum terkait. Selanjutnya bahan-bahan hukum tersebut dikumpulkan dan disusun serta dikelompokkan sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti. Pengolahan bahan hukum didahului dengan mengadakan seleksi terhadap bahan-bahan hukum yang

¹³ *Ibid.* Hlm. 142

¹⁴ Irwan Yulianto, *Fungsi Legislatif di Era Reformasi*, Tesis Fakultas Hukum Universitas Jember, 2011. Hlm. 43

sudah ada dengan pemilihan dan pemilahan sesuai kebutuhan untuk menjawab isu hukum.

3. Menganalisis, yakni menganalisis bahan-bahan hukum yang telah diklasifikasi, dalam Hlm ini peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan perjanjian kerja, termasuk dasar hukum serta ketentuan lainnya yang berkaitan dengan isu hukum serta beberapa kasus terkait sebagai justifikasi faktual yuridis. Kegiatan dalam tahapan ini dilakukan guna menjawab isu hukum yang diajukan dalam penelitian tesis.

1.6.5 Analisis Bahan Hukum

Langkah-langkah yang ditempuh dalam penelitian disertasi ini antara lain adalah mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan. Metode analisis bahan hukum yang dipergunakan oleh penulis dalam penulisan tesis ini adalah menggunakan metode deduktif. Yaitu mengacu pada prinsip-prinsip dasar lalu mengarah pada kasus atau objek yang ingin diteliti, jadi bergerak dari prinsip-prinsip umum lalu kearah prinsip-prinsip yang lebih khusus. Penelitian hukum dapat dilakukan dengan cara¹⁵:

1. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir Hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan;
2. Mengumpulkan bahan-bahan hukum dan bahan non hukum yang dipandang mempunyai relevansi;
3. Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan;
4. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum;

¹⁵ *Ibid.* Hlm. 171

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dicapai tujuan yang dimaksudkan di dalam penulisan tesis ini dengan menjawab permasalahan yang diajukan sehingga nantinya dapat dibuat suatu kesimpulan berdasarkan analisis yang dapat dipertanggung jawabkan. Adapun pisau analisis yang digunakan dalam tesis ini dapat berupa teori, asas, penafsiran, konstruksi hukum, kasus dengan argumentasi hukum yang pada gilirannya memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun di dalam kesimpulan. Langkah-langkah yang dikemukakan oleh Peter Mahmud Marzuki ini sesuai dengan karakter ilmu hukum sebagai ilmu yang bersifat preskriptif dan terapan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Pekerja

Kata pekerja memiliki pengertian yang luas, yakni setiap orang yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun swapekerja. Istilah pekerja biasa juga diidentikan dengan karyawan, yaitu pekerja nonfisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor.¹ Sedangkan istilah buruh sering diidentikan dengan pekerjaan kasar, pendidikan minim dan penghasilan yang rendah. Konsep pekerja adalah defenisi sebagaimana tertuang dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan:

"Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain."

Dari pengertian di atas, pekerja adalah setiap pekerja atau setiap buruh yang terikat dalam hubungan kerja dengan orang lain atau majikannya, jadi pekerja adalah mereka yang telah memiliki status sebagai pekerja, status mana diperoleh setelah adanya hubungan kerja dengan orang lain.

2.1.1 Perjanjian Kerja

Perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain, atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal². Dari peristiwa ini, timbullah suatu hubungan hukum antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara

¹ Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, 2010. Hlm. 54

² Naja, *Pengantar Hukum Bisnis Indonesia*, Yogyakarta, Pustaka Yustisia, 2009, Hlm. 84

dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perikatan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.

Unsur-unsur perjanjian menurut teori lama adalah sebagai berikut Salim H.S.,³:

1. adanya perbuatan hukum;
2. persesuaian pernyataan kehendak dari beberapa orang;
3. persesuaian kehendak ini harus dipublikasi/dinyatakan;
4. perbuatan hukum terjadi karena kerja sama antara dua orang atau lebih;
5. pernyataan kehendak (*wilsverklaring*) yang sesuai harus saling bergantung satu sama lain;
6. kehendak ditujukan untuk menimbulkan akibat hukum;
7. akibat hukum untuk kepentingan yang satu atas beban yang lain atau timbal balik;
8. persesuaian kehendak harus dengan mengingat peraturan perundang-undangan.

Perjanjian kerja menurut Pasal 1601 KUHPerdara, bahwa perjanjian pekerja adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.⁴

Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan perjanjian kerja

³ *Ibid.* Hlm. 85

⁴ Team Nusantara, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dilengkapi Undang-Undang Agraria dan Undang-Undang Pernikahan, Nusantara, Jakarta, 2009, Hlm. 368

adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁵

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, di mana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnya perjanjian. Syarat Sahnya Perjanjian Perjanjian dapat dikatakan sah dan mempunyai kekuatan hukum apabila telah memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian yang telah ditentukan oleh undang-undang. Perlu diperhatikan bahwa perjanjian yang memenuhi syarat yang ada dalam undang-undang diakui oleh hukum, sebaiknya perjanjian yang tidak memenuhi syarat tidak diakui oleh hukum walaupun diakui oleh pihak yang bersangkutan. Karena itu ketika para pihak mengakui dan mematuhi perjanjian yang mereka buat walaupun tidak memenuhi syarat perjanjian itu berlaku diantara mereka, dan apabila suatu ketika para pihak yang tidak mengakuinya lagi, maka hakim akan membatalkan perjanjian itu atau perjanjian itu menjadi batal. Berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata, untuk sahnya suatu perjanjian para pihak harus memenuhi syarat-syarat yaitu;

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri; Sepakat dimaksudkan bahwa subyek yang mengadakan perjanjian harus bersepakat, setuju mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang di adakan. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga di kehendaki oleh pihak yang lain, jadi mereka menghendaki sesuatu secara timbal balik.

⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 & Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan, Grahamedia press, 2014, Hlm. 4

- b. Kecakapan para pihak dalam membuat suatu perjanjian; orang yang mengadakan perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum. Menurut Pasal 1320 KUH Perdata yang dimaksud cakap menurut hukum adalah mereka yang telah berumur 21 tahun atau belum berumur 21 tahun tetapi telah kawin atau pernah menikah.
- c. Suatu hal tertentu; Suatu hal tertentu maksudnya adalah sudah ditentukan macam atau jenis benda atau barang dalam perjanjian itu. Mengenai barang itu sudah ada atau sudah berada di tangan pihak yang berkepentingan pada waktu perjanjian di buat tidak di haruskan oleh Undang-undang dan juga mengenai jumlah tidak perlu di sebutkan.
- d. Suatu causa atau sebab yang halal; Yang dimaksud dengan sebab yang halal adalah isi dari perjanjian itu sendiri. Sebab yang tidak halal adalah berlawanan dengan Undang-undang, kesusilaan, ketertiban umum sebagaimana di atur dalam Pasal 1337 KUH Perdata.

Syarat-syarat dalam perjanjian di bagi dalam dua kelompok, yaitu :

- 1) Syarat subyektif; Syarat subyektif adalah syarat yang menyangkut pada subyek perjanjian itu, atau dengan perkataan lain syarat-syarat yang harus di penuhi oleh mereka yang membuat perjanjian, yang meliputi:
 - a. Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri;
 - b. kecakapan pihak yang yang membuat perjanjian.
- 2) Syarat obyektif ; Syarat obyektif adalah syarat yang menyangkut pada obyek perjanjian itu, meliputi: a. Suatu hal tertentu, b. Suatu sebab yang halal. Apabila syarat subyektif tidak terpenuhi maka salah satu pihak

mempunyai hak untuk meminta supaya perjanjian itu dibatalkan. Pihak yang dapat meminta pembatalan adalah pihak yang tidak cakap. Jadi perjanjian yang telah di buat akan tetap mengikat para pihak selama tidak dibatalkan (oleh hakim) atas permintaan pihak yang berhak meminta pembatalan tersebut. Apabila syarat obyektif tidak terpenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum atau batal dengan sendirinya, artinya sejak semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian.

Syarat pertama dan kedua adalah mengenai subjeknya atau pihak-pihak dan perjanjian sehingga disebut sebagai syarat subjektif, sedangkan syarat ketiga dan keempat disebut syarat objektif karena mengenai objeknya suatu perjanjian. Sedangkan perjanjian kerja waktu tertentu, terjemahan ke dalam bahasa Inggris dari Undang-Undang Ketenagakerjaan menggunakan istilah perjanjian kerja waktu tertentu (*agreements for a specied time*) disingkat PKWT, sedangkan negara-negara lain lebih kerap menggunakan istilah *xed-term contrac* (kontrak dengan jangka waktu tetap).⁶ Di dalam hukum pekerja, jenis kontrak seperti ini sering kali dibatasi, yakni untuk mendorong penggunaan kontrak dengan waktu tidak tertentu. Kontrak kerja waktu tidak tertentu kiranya dalam jangka panjang memberikan jaminan perlindungan yang jauh lebih baik bagi pekerja. Pembatasan demikian dapat berbentuk pembatasan alasan untuk mana perjanjian untuk waktu tertentu dapat dibuat, jangka waktu yang diperkenankan bagi kontrak seperti ini ataupun jumlah perjanjian untuk waktu tertentu yang dibuat berturut-turut yang dapat ditutup.

⁶ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007. Hlm. 26

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 bahwa, perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu. Selanjutnya dalam Pasal 59 ayat (2) secara tegas menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

2.1.2 Hubungan Kerja

Hakikatnya, hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan keperdataan. Hubungan ini didasarkan oleh perjanjian kerja yang tunduk pada ketentuan hukum privat. Ketentuan mengenai perjanjian kerja diatur di dalam Buku III Bab VIIA KUH Perdata, namun seiring dengan perkembangan waktu, hubungan ini berkembang menjadi hubungan yang bersifat publik. Hal ini dikarenakan oleh apa yang diatur di dalam KUHPerdata tidaklah cukup melindungi pekerja sehingga pemerintah dirasa perlu turut andil dalam mengatur hubungan kerja ini (*socialisering Process*). Walaupun adanya campur tangan pemerintah dalam hubungan kerja, namun hakikat dari hubungan kerja merupakan hubungan keperdataan atau privat yang pemenuhannya atau berpedoman pada hukum publik.⁷

Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "Ketenagakerjaan adalah segala hal ikhwal menyangkut tenaga kerja baik sebelum, pada saat dan sesudah melakukan pekerjaan". Aspek hukum ketenagakerjaan harus selaras dengan

⁷ Susilo Andi Darma, 2013, *Kedudukan Pekerja dalam Perkara Kepailitan Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan dan Teori Keadilan*, Vol. 2, No. 1, Yogyakarta, Hlm. 131

perkembangan ketenagakerjaan saat ini yang sudah sedemikian pesat, sehingga substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja semata, akan tetapi telah bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah, yang substansi kajian tidak hanya mengatur hubungan hukum dalam hubungan kerja (*during employment*), tetapi setelah hubungan kerja (*post employment*).

Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Hubungan kerja yang dimaksud adalah suatu perikatan kerja yang bersumber dari undang-undang. Ketentuan perjanjian kerja yang ada hubungan kerja atau ketenagakerjaan bukan merupakan bagian dari hukum perjanjian, oleh karena itu dikatakan bahwa ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap. Hal ini berarti ketentuan perjanjian kerja bersifat memaksa, artinya ketentuan perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib di taati atau diikuti.⁸

Menurut Imam Soepomo berpendapat bahwa, Hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan majikan , terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah, dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.

Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh pekerja dan majikan tidak boleh bertentangan dengan perjanjian pekerja

⁸ Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan* GHImlia Indonesia, Jakarta, Hlm. 70

yang telah dibuat oleh majikan dengan serikat buruh yang ada pada perusahaannya. Demikian juga dengan perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.⁹ Suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja ini terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja dengan buruh dengan memberi upah.¹⁰

Untuk melindungi pekerja dari permasalahan pekerja yang kompleks, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadinya hubungan kerja setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh yang memuat unsur pekerjaan, upah dan perintah.

2.2 Upah Pekerja

Pengertian upah adalah pengertian sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

⁹ Zainal Asikin, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hlm. 51

¹⁰ Iman Soepomo, 2001, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, Hlm. 1

2.2.1 Jenis Upah

Jenis-jenis upah menurut Zaeni Asyhadie dapat dikemukakan sebagai berikut:¹¹

1. Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

2. Upah Nyata (Riil Wages)

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:

- a. besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima;
- b. besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan

3. Upah Hidup

Upah hidup, yaitu upah yang diterima pekerja relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.

4. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh

¹¹ Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. Hlm. 70

pemerintah (cq. Gubernur dengan memerhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota), dan setiap tahun kadangkala berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum, yaitu:

- a. untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja;
- b. untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang secara materiil kurang memuaskan;
- c. untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan;
- d. untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan;
- e. mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.

5. Upah Wajar

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antar upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah :

- a) kondisi perekonomian negara;
- b) nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada;
- c) peraturan perpajakan
- d) standar hidup para pekerja itu sendiri
- e) posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

Adapun pengertian Upah/Gaji Pokok, adalah gaji yang harus dibayar perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan kontrak perjanjian. Upah/Gaji pokok riil merupakan jumlah gaji yang wajib dibayar perusahaan kepada para karyawannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh peraturan pemerintah. Seperti standar upah minimum dan perjanjian antara perusahaan dengan karyawan yang diperkerjakan.¹² Sedangkan Upah Lembur adalah Upah kerja lembur ketika waktu kerja yang melebihi 7 Jam sehari untuk menambah hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 8 jam kerja dan 40 jam dalam seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam sehari dan 14 jam dalam satu minggu diluar istirahat mingguan atau hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah ialah:

1. untuk 1 jam pertama besaran upah lembur adalah 1,5 kali dari upah lembur perjam;
2. upah untuk setiap jam lembur berikutnya besaran upah lembur adalah dua kali dari upah lembur perjam.

2.2.2 Upah Minimum Kabupaten

Selama pekerja melakukan pekerjaan maka berhak atas pengupahan, sebaliknya jika tidak melakukan pekerjaan maka tidak mendapatkan upah, kecuali dalam hal-hal tertentu dimana meskipun pekerja tidak melakukan pekerjaan tetap mendapatkan upah seperti pekerja yang sakit, sedang

¹² S.P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001, Hlm. 51

menjalankan kewajiban keagamaan, menjalankan kewajiban terhadap negara, dan pekerja yang bersedia bekerja tetapi tidak dipekerjakan oleh pengusaha.

Dalam perkembangan pengupahan pekerja di Indonesia dikenal adanya upah minimum, yaitu upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Selain itu dikenal pula istilah upah minimum regional atau upah minimum yang berlaku di satu propinsi atau kabupaten/kota atau menurut wilayah pembangunan ekonomi daerah atau karena kekhususan wilayah tertentu, serta upah minimum sektoral regional yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di satu propinsi, kabupaten atau kota. Latar belakang penetapan upah minimum antara lain adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan juga untuk meningkatkan produktivitas kerja. Semua peraturan perundang-undangan mengenai upah minimum di negara manapun juga dimaksudkan untuk menghilangkan kemiskinan. Khususnya agar golongan penduduk yang hidupnya dari upah yang terendah itu jangan sampai menerima substandar upah. Hal ini mengingat upah yang diterima oleh pekerja merupakan faktor yang sangat penting bagi kelangsungan hidup pekerja beserta keluarganya.

Pemerintah Indonesia berupaya untuk menghilangkan kemiskinan penduduk khususnya pekerja, dengan cara mengeluarkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan upah minimum. Peraturan-peraturan tersebut harus diadakan mengingat sebelumnya dalam kenyataan masih terdapat tingkat upah yang belum dapat memenuhi kebutuhan hidup minimal pekerja. Peraturan-peraturan upah minimum juga dimaksudkan untuk melindungi dan sekaligus meningkatkan kesejahteraan pekerja. Pelaksanaan penetapan upah minimum

sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum adalah sebagai berikut:¹³

1. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum yang telah ditetapkan;
2. Upah Minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun;
3. Upah Minimum wajib dibayar bulanan kepada pekerja;
4. Berdasarkan kesepakatan antara pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha, Upah Minimum dapat dibayarkan mingguan atau 2 (dua) mingguan dengan ketentuan perhitungan Upah Minimum didasarkan pada upah bulanan;
5. Bagi pekerja dengan sistem kerja borongan atau sistem harian lepas yang dilaksanakan 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan, upah rata-rata sebulan serendah-rendahnya sebesar upah minimum yang dilaksanakan di perusahaan yang bersangkutan;
6. Upah pekerja harian lepas, ditetapkan secara bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari:
 - a. bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 25 (dua puluh lima);
 - b. bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21 (dua puluh satu).
7. Bagi perusahaan yang mencakup lebih dari satu sektor, Upah Minimum yang berlaku sesuai dengan UMSP atau UMSK.

¹³ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum

8. Dalam hal satu perusahaan mencakup lebih dari satu sektor dan apabila terdapat satu sektor atau lebih belum ada penetapan UMSP dan/atau UMSK, maka upah terendah di perusahaan pada sektor yang bersangkutan, disepakati secara bipartit.
9. Besaran kenaikan upah di perusahaan yang Upah Minimumnya telah mencapai KHL atau lebih, ditetapkan secara bipartit di perusahaan masing-masing.

2.3 Pengertian Pengusaha

Pasal 1 ayat (5) undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang di maksud pengusaha sebagai berikut:

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

Menurut Whimbo Pitoyo pengertian dari pengusaha adalah: ¹⁴

- a. orang perseorangan, persekutuan, badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya sendiri atau, orang

¹⁴ Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, 2010, Hlm. 4

perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di wilayah Indonesia, yang mewakili perusahaan asing yang beroperasi di Indonesia.

Sedangkan Menurut Abdul Kadir Muhamad,¹⁵ pengusaha adalah orang yang menjalankan perusahaan atau menyuruh menjalankan perusahaan. Menjalankan perusahaan artinya mengelola sendiri perusahaannya, baik dengan sendiri maupun dengan bantuan pekerja.

2.4 Tujuan Hukum

Tujuan hukum merupakan wacana yang kajiannya hampir sama sulitnya dengan membuat arti hukum (definisi hukum). Hal ini disebabkan karena baik definisi maupuntujuan hukum sama-sama menjadikan hukum yang memiliki ranah yang luas dengan berbagai segi dan aspeknya serta abstrak sebagai obyek kajiannya. Oleh karena itu, para pakar atau ahli hukum juga memberikan pengertian yang berbeda-beda mengenai tujuan hukum, tergantung dari sudut pandang mana atau aliran dan paham yang dianutnya dalam menjelaskan tujuan hukum.

Pengertian tujuan tersebut adalah sebagaimana tertuang dalam kamus besar bahasa indonesia. Selanjutnya adalah kita kembali pada pengertian hukum. Pengertian hukum yang digunakan adalah sangat tergantung dari sudut pandang mana kita akan melihat hukum. Dalam artikel sebelumnya telah disebutkan berbagai macam definisi atau pengertian hukum menurut para pakar atau ahli hukum yang berbeda-beda tergantung pada aliran atau paham yang dianut oleh pakar hukum tersebut. Pengertian hukum yang akan digunakan disini adalah

¹⁵ Abdul Kadir Muhamad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1989, Hlm. 20

pengertian hukum dalam ilmu hukum atau pengertian hukum standar yang biasanya diberikan kepada kalangan atau mereka yang baru akan belajar mengenal hukum.

Tujuan dari hukum itu sendiri, sebagaimana definisi dari hukum yang beraneka, para ahli hukum mempunyai pendapat yang berbeda-beda pula:

1. Tujuan pokok hukum adalah menciptakan tatanan masyarakat yang tertib, menciptakan ketertiban dan keseimbangan dengan tercapainya ketertiban dalam masyarakat, diharapkan kepentingan manusia akan terlindungi dalam mencapai tujuannya, hukum berfungsi membagi hak dan kewajiban antar perorangan di dalam masyarakat, membagi wewenang dan mengatur cara memecahkan masalah hukum serta memelihara kepastian hukum.
2. Dalam literatur dikenal beberapa teori tentang tujuan hukum. Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keraguan (multi tafsir) dan logis dalam artian menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Konflik norma yang ditimbulkan dari ketidakpastian aturan dapat berbentuk kontestasi norma, reduksi norma, atau distorsi norma.
3. Utrecht, hukum bertugas menjamin adanya kepastian hukum dalam pergaulan hidup manusia. Kepastian hukum disini diartikan sebagai harus menjamin keadilan serta hukum tetap berguna, yang kemudian tersirat tugas lainnya yaitu agar hukum dapat menjaga agar dalam masyarakat tidak terjadi main hakim sendiri.

4. Teori etis (*etische theorie*) Menurut teori ini, hukum hanya semata-mata bertujuan mewujudkan keadilan. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh filsuf Yunani, Aristoteles, dalam karyanya *Etika Nicomachea* dan *Retorika*, yang menyatakan bahwa hukum mempunyai tugas yang suci, yaitu memberi kepada setiap orang sesuatu yang ia berhak menerimanya.
5. Teori utilities, Menurut teori ini, hukum ingin menjamin kebahagiaan terbesar bagi manusia dalam jumlah yang sebanyak-banyaknya (*the greatest happiness for the greatest number*). Tujuan hukum memberi manfaat/kebahagiaan terbesar bagi bagian terseor orang. Pengikutnya antara lain Jeremy Bentham. Teori ini juga berat sebelah.
6. Teori campuran, Menurut Mochtar Kusuma Atmadja tujuan pokok dan pertama dari hukum adalah ketertiban. Kebutuhan akan ketertiban ini syarat pokok bagi adanya suatu masyarakat yang teratur. Disamping ketertiban, tujuan hukum lain adalah mencapai keadilan yang berbeda-beda isi dan ukurannya menjadi masyarakat dan zamannya.
7. Purnadi dan Soerjono Soekanto: tujuan hukum adalah kedamaian hukum antar pribadi yang meliputi ketertiban eksternal antar pribadi dan ketenangan internal pribadi.
8. Van Apeldoorn. Hampir mirip dengan pendapat Purnadi. Tujuan hukum adalah mengatur pergaulan hidup manusia secara damai.
9. Soebekti berpendapat: hukum mengabdikan kepada tujuan negara, yaitu mendatangkan kemakmuran dan kebahagiaan bagi masyarakatnya. Dalam mengabdikan kepada tujuan negara dengan menyelenggarakan keadilan dan ketertiban.

10. Menurut hukum positif kita (UUD NRI Tahun 1945) tujuan hukum adalah untuk membentuk suatu pembentukan negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa Indonesia serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.¹⁶

2.4.1 Teori Keadilan

Adil pada hakekatnya bermakna menempatkan sesuatu pada tempatnya dan memberikan kepada siapa saja apa yang menjadi haknya, yang didasarkan pada suatu asas bahwa semua orang sama kedudukannya di muka hukum (*equality before the law*). Penekanan yang lebih cenderung kepada asas keadilan dapat berarti harus mempertimbangkan hukum yang hidup di masyarakat, yang terdiri dari kebiasaan dan ketentuan hukum yang tidak tertulis. Hakim dalam alasan dan pertimbangan hukumnya harus mampu mengakomodir segala ketentuan yang hidup dalam masyarakat berupa kebiasaan dan ketentuan hukum yang tidak tertulis, manakala memilih asas keadilan sebagai dasar memutus perkara yang dihadapi.

Menurut pandangan Plato, keadilan hanya dapat ada di dalam hukum dan perundang-undangan yang dibuat oleh para ahli yang khusus memikirkan hal itu.¹⁷ Keadilan dan hukum memiliki ikatan yang sangat kuat. Keadilan diperoleh melalui penegakan hukum. Hukum menurut Plato adalah hukum positif yang dibuat oleh si pembuat undang-undang yang maha tahu yaitu negara. Baginya

¹⁶ Sudikno Mertokusumo, 1999, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty. Hlm. 71-75

¹⁷ Dominikus Rato, 2011, *Filsafat Hukum: Mencari, Menemukan dan Memahami Hukum*, LaksBang Justitia, Surabaya. Hlm. 58

negara adalah satu-satunya sumber hukum. Dengan mengatakan bahwa keadilan hanya ada didalam hukum yang dibuat oleh negara, maka ia diklasifikasikan sebagai seorang penganut nomisme hukum dan memang dari Platolah monisme hukum itu lahir.¹⁸

Menurut Aristoteles sebagai seorang filsuf pertama kali yang merumuskan tentang keadilan mengatakan bahwasanya keadilan adalah memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya, *fiat justitia bergeat mundus*. Dalam pengertian ini Aristoteles membagi dua jenis keadilan yaitu *justitia correctiva* (keadilan korektif) dan *justitia distributiva* (keadilan distributif/membagi). *Justitia correctiva* (keadilan korektif) mirip dengan *justitia comutative* menurut Thomas Aquinas atau disebut juga keadilan *refitikator* yaitu keadilan yang didasarkan atas transaksi (*sunallagamata*) baik dilakukan secara sukarela maupun dengan paksaan. Keadilan ini pada umumnya terjadi dalam lapangan hukum privat seperti jual beli, tukar menukar, atau sewa menyewa.¹⁹

Hans Kelsen merupakan salah seorang tokoh figure utama dalam ajaran yang murni tentang hukum (*Reine Rechtslehre*)²⁰ yang menegaskan bahwa pengertian hukum harus dibedakan dengan pengertian keadilan. Menurutnya keadilan adalah persoalan filsafat bukan persoalan hukum. Kekuatan berlakunya hukum sehingga kaidahnya wajib dilaksanakan dan ditaati adalah bergantung pada hubungan yang ditetapkan antara hukum dan keadilan. Hubungan ini pada

¹⁸ *Ibid*

¹⁹ *Ibid*, Hlm. 59

²⁰ Hans Kelsen, *Reine Rechtslehre*, Wien: Franz Deuticke, 1982, dalam buku Dominikus Rato, 2011, *Filsafat Hukum: Mencari, Menemukan, dan Memahami Hukum*, Surabaya, LaksBang Justitia, Hlm. 64

dasarnya meminjam pandangan Gustav Radbruch²¹ bahwa " hukum bisa saja tidak adil... tetapi hukum hanyalah hukum karena maunya adil".

2.4.2 Teori Kepastian Hukum

Menurut Radbruch yang berpendapat cukup mendasar mengenai kepastian hukum, terdapat 4 (empat) hal yang berkaitan dengan makna kepastian hukum. Pertama, bahwa hukum itu positif yakni perundang-undangan. Kedua, bahwa hukum itu berdasarkan pada fakta atau hukum yang ditetapkan itu pasti. Ketiga, bahwa kenyataan (fakta) harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, disamping mudah dilaksanakan, dan keempat, hukum positif tidak boleh mudah berubah.²²

Kepastian hukum pada dasarnya merupakan suatu pelaksanaan hukum sesuai dengan bunyinya sehingga masyarakat dapat memastikan bahwa hukum sudah dilaksanakan. Inti dari kepastian hukum adalah hukum ditaati dan dilaksanakan. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka ukuran atau kriteria dari kepastian hukum itu sendiri dapat dirumuskan antara lain sebagai berikut:²³

- a. Adanya kejelasan hukum, artinya dapat mudah dimengerti oleh rakyat;
- b. Aturan hukum itu tidak bertentangan antara satu sama lain;
- c. Aturan tidak boleh mensyaratkan perilaku yang diluar kemampuan subjek hukum, artinya hukum tidak boleh memerintah sesuatu yang tidak mungkin dilakukan;
- d. Pengakuan terhadap hak dan kewajiban bagi setiap subjek hukum;

²¹ Budiono Kusumomihardjo, 1999, *Ketertiban Yang Adil. Problematik Filsafat Hukum*, Jakarta, Grasindo, dalam Buku Dominikus Rato, *Ibid*

²² Fence M. Wantu, 2011, *Peranan Hukum dalam Mewujudkan Kepastian Hukum Keadilan dan Kemanfaatan di Peradilan Perdata*, Yogyakarta, Universita Gajah Mada, Ringkasan Disertasi, Hlm. 7

²³ *Ibid*, Hlm. 8

- e. Adanya pengakuan dari warga negara prinsipil terhadap aturan-aturan hukum;
- f. Kepastian hukum dalam hal ini pengadilan ditandai dengan sikap kemandirian hakim dan tidak memihak dalam menerapkan aturan-aturan hukum;
- g. Kepastian hukum di pengadilan ditentukan kejelasan objek yang menjadi sengketa;
- h. Kepastian hukum di pengadilan harus menentukan secara jelas objek yang dimenangkan oleh pihak-pihak yang berperkara;
- i. Kepastian hukum di pengadilan ditentukan dapat dieksekusi atau dilaksanakannya putusan.

Kepastian hukum sebagai salah satu tujuan hukum dapat dikatakan sebagai bagian dari upaya mewujudkan keadilan. Bentuk nyata dari kepastian hukum adalah pelaksanaan atau penegakan hukum terhadap suatu tindakan tanpa memandang siapa yang melakukan. Dengan adanya kepastian hukum setiap orang dapat memperkirakan apa yang akan dialami jika melakukan tindakan hukum tertentu. Kepastian diperlukan untuk mewujudkan prinsip persamaan dihadapan hukum tanpa diskriminasi.²⁴

Kepastian merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena tidak dapat lagi digunakan sebagai pedoman perilaku

²⁴ Bolmer Hutasoit, *Artikel Politik Hukum : Tujuan Hukum Menurut Gustav Radbruch*, <https://bolmerhutasoit.wordpress.com/2011/10/07/artikel-politik-hukum-tujuan-hukummenurut-gustav-adbruch/Tanggal>. Akses. 12 Maret 2016

bagi setiap orang. Kepastian sendiri disebut sebagai salah satu tujuan dari hukum.

Kepastian hukum akan menjamin seseorang melakukan perilaku sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sebaliknya tanpa ada kepastian hukum maka seseorang tidak memiliki ketentuan baku dalam menjalankan perilaku. Dengan demikian, tidak salah apabila Gustav Radbruch mengemukakan kepastian sebagai salah satu tujuan dari hukum. Dalam tata kehidupan masyarakat berkaitan erat dengan kepastian dalam hukum. Kepastian hukum merupakan sesuai yang bersifat normatif baik ketentuan maupun keputusan hakim. Kepastian hukum merujuk pada pelaksanaan tata kehidupan yang dalam pelaksanaannya jelas, teratur, konsisten, dan konsekuen serta tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif dalam kehidupan masyarakat.²⁵

Kepastian merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena tidak dapat lagi digunakan sebagai pedoman perilaku bagi setiap orang. Kepastian sendiri disebut sebagai salah satu tujuan dari hukum. Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologis. Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (*multi-tafsir*) dan logis dalam artian menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma.

²⁵ Nur Agus Susanto, *Op. Cit.* Hlm. 34

Teori kepastian hukum mengandung 2(dua) pengertian yaitu pertama adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan hukum yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu. Kepastian hukum bukan hanya berupa pasal-pasal dalam undang-undang melainkan juga adanya konsistensi dalam putusan hakim antara putusan hakim yang satu dengan putusan hakim lainnya untuk kasus yang serupa yang telah diputuskan.²⁶

Dari uraian-uraian mengenai kepastian hukum di atas, maka kepastian dapat mengandung beberapa arti, yakni adanya kejelasan, tidak menimbulkan multitafsir, tidak menimbulkan kontradiktif, dan dapat dilaksanakan. Hukum harus berlaku tegas di dalam masyarakat, mengandung keterbukaan sehingga siapapun dapat memahami makna atas suatu ketentuan hukum. Hukum yang satu dengan yang lain tidak boleh kontradiktif sehingga tidak menjadi sumber keraguan. Kepastian hukum menjadi perangkat hukum suatu negara yang mengandung kejelasan, tidak menimbulkan multitafsir, tidak menimbulkan kontradiktif, serta dapat dilaksanakan, yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara sesuai dengan budaya masyarakat yang ada.

2.4.3 Teori Kemanfaatan

Secara etimologi, kata "kemanfaatan" berasal dari kata dasar "manfaat", yang menurut Kamus Bahasa Indonesia, berarti faedah atau guna. Hukum

²⁶ Peter Marzuki, 2008. *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Kencana Pranada Media Group, Hlm. 158

merupakan urat nadi dalam kehidupan suatu bangsa untuk mencapai cita-cita masyarakat yang adil dan makmur. Bagi Hans Kelsen hukum itu sendiri adalah suatu *sollenskategorie* (kategori keharusan) bukannya *seinkategorie* (kategori faktual). Yang maksudnya adalah hukum itu dikonstruksikan sebagai suatu keharusan yang mengatur tingkah laku manusia sebagai makhluk rasional. Dalam hal ini yang dipersoalkan oleh hukum bukanlah 'bagaimana hukum itu seharusnya' (*what the law ought to be*) melainkan 'apa hukumnya' (*what is the law*).²⁷

Jeremy Bentham sangat percaya bahwa hukum harus dibuat secara *utilitarianistik*, melihat gunanya dengan patokan-patokan yang didasarkan pada keuntungan, kesenangan dan kepuasan manusia. Dalam hukum tidak ada masalah kebaikan atau keburukan, atau hukum yang tertinggi atau yang tertinggi dalam ukuran nilai. Bentham berpandangan bahwa tujuan hukum adalah hukum dapat memberikan jaminan kebahagiaan kepada individu-individu.

²⁸Prinsip-prinsip dasar ajaran Jeremy Bentham adalah sebagai berikut :

1. Tujuan hukum adalah hukum dapat memberikan jaminan kebahagiaan kepada individu-individu baru orang banyak. Prinsip utiliti Bentham berbunyi "*the greatest heppines of the greatest number*" (kebahagiaan yang sebesar-besarnya untuk sebanyak-banyaknya orang).
2. Prinsip itu harus diterapkan secara Kuantitatif, karena kualitas kesenangan selalu sama.

²⁷ Hans Kelsen, 2009. *Teori Hukum Murni*. Terjemahan Raisul Muttaqin, Bandung, Nusa Media. Hlm. 5

²⁸ Muh.Erwin, 2011, *Refleksi Kritis Terhadap Hukum*, Rajawali Pers. Hlm. 180-181

3. Untuk mewujudkan kebahagiaan individu dan masyarakat maka perundang-undangan harus mencapai empat tujuan :

- a) *To provide subsistence* (untuk memberi nafkah hidup)
- b) *To Provide abundance* (untuk memberikan nafkah makanan berlimpah)
- c) *To provide security* (untuk memberikan perlindungan)
- d) *To attain equity* (untuk mencapai persamaan)

Sebagian orang berpendapat bahwa kemanfaatan hukum (*zweckmasigkeit*) sangat berkorelasi dengan tujuan pemidanaan terutama sebagai prevensi khusus agar terdakwa tidak mengulangi kembali melakukan perbuatan melawan hukum, dan prevensi umum setiap orang berhati-hati untuk tidak melanggar hukum karena akan dikenakan sanksinya. Oleh karena itu putusan hakim harus memberi manfaat bagi dunia peradilan, masyarakat umum dan perkembangan ilmu pengetahuan.

2.5 Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum kedalam bentuk perangkat, baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik lisan serta tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum tersebut, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Adapun pengertian perlindungan hukum menurut beberapa ahli diantaranya :

1. Menurut Zainal Asikin Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang pekerja yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak

karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis;²⁹

2. Menurut Philipus M. Hadjon perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap HAM yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan;³⁰
3. Menurut Fitzgerald, dia menjelaskan teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak.³¹ Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.³²
4. Menurut Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra berpendapat bahwa hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif.³³

2.6 Persamaan di Mata Hukum

Persamaan di hadapan hukum (*Equality before the law principle*) merupakan salah satu asas yang utama dalam Deklarasi Universal HAM dan dianut pula dalam UUD NRI Tahun 1945 selanjutnya disebut UUD 1945. Bagi

²⁹ Zainal Asikin, *Op Cit.*, Hlm. 5

³⁰ Philipus M Hadjon, 1994, "Perlindungan hukum dalam negara hukum Pancasila" makalah disampaikan pada symposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hukum dalam rangka Dies Natalis XV/ Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994. Hlm. 4

³¹ Satjipto Raharjo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung. Hlm. 53

³² *Ibid*, Hlm. 69

³³ Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra, 1993. *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Remaja Rusdakarya, Bandung. Hlm. 118

saya asas ini mengandung arti bahwa "*semua warga harus mendapat perlindungan yang sama dalam hukum – tidak boleh ada diskriminasi dalam perlindungan hukum ini*". Bagi saya kata kuncinya adalah "perlindungan". Pendapat yang berbeda adalah yang menafsirkan bahwa persamaan yang dimaksud adalah untuk "perlakuan". Perbedaan kata kunci ini dapat membawa kepada penafsiran yang berbeda dari makna asas ini bagi HAM.

Dengan kata-kunci "perlindungan", maka yang dituju adalah perintah kepada negara/pemerintah untuk memberi perlindungan hukum yang sama adilnya (*fairness*) kepada warganya. Dan dalam sebuah negara dengan masyarakat majemuk atau bersifat multi-kultural seperti Indonesia, ini mengandung makna perlindungan terhadap kelompok minoritas (terhadap kemungkinan ketidakadilan dari kelompok mayoritas). Mencegah adanya diskriminasi dalam perlindungan dan rasa aman kelompok minoritas. Diskriminasi yang dilarang adalah yang merugikan kelompok tertentu. Namun, apabila dipergunakan kata-kunci "perlakuan", maka penafsiran yang berkembang dalam masyarakat Indonesia adalah perintah kepada negara/pemerintah untuk tidak membedakan dalam perlakuan hukum antara warganya. Dan dalam masyarakat yang terstruktur dalam "kelas", maka ini mengandung makna jangan memberi perlakuan istimewa kepada anggota kelas tertentu. Khususnya dalam beberapa kasus, protes ditujukan terhadap persangkaan bahwa "kelas pengusaha dan/atau "kelas orang kaya" mendapat perlakuan khusus/istimewa dalam proses peradilan pidana.

Diskriminasi yang dilarang di sini adalah menguntungkan kelas tertentu, .Mengakui adanya perbedaan dalam kedua kata kunci itu, menurut saya penting

dilakukan, agar dalam diskusi kita dapat melihat akibatnya dan mencari kesimpulan. Bagi penulis kedua kata kunci itu dapat dipergunakan dan dibenarkan, dengan dimisalkan sebagai "*dua sisi dari satu mata uang*" yang berupa asas "persamaan di hadapan hukum". Indonesia ini adalah Negara Hukum dan didalam negara hukum yang terpenting adalah adalah perlindungan yang sama (*equal protection*) atau persamaan dalam hukum (*equality before the law*). Perbedaan perlakuan hukum hanya boleh jika ada alasan yang khusus, misalnya, anak-anak yang di bawah umur 17 tahun mempunyai hak yang berbeda dengan anak-anak yang di atas 17 tahun. Perbedaan ini ada alasan yang rasional. Tetapi perbedaan perlakuan tidak dibolehkan jika tanpa alasan yang logis, misalnya karena perbedaan warna kulit, gender agama dan kepercayaan, sekte tertentu dalam agama, atau perbedaan status seperti antara tuan tanah dan petani miskin. Meskipun demikian, perbedaan perlakuan tanpa alasan yang logis seperti ini sampai saat ini masih banyak terjadi di berbagai negara, termasuk di negara yang hukumnya sudah maju sekalipun.³⁴

Menurut Dicey, Bahwa berlakunya Konsep persamaan dihadapan hukum (*equality before the law*), di mana semua orang harus tunduk kepada hukum, dan tidak seorang pun berada di atas hukum (*above the law*).³⁵ Istilah *due process of law* mempunyai konotasi bahwa segala sesuatu harus dilakukan secara adil. Konsep *due process of law* sebenarnya terdapat dalam konsep hak-hak fundamental (*fundamental rights*) dan konsep kemerdekaan/kebebasan

³⁴Munir Fuady, 2009, *Teori Negara Hukum Modern (Rehctstaat)*, Refika Aditama, Bandung Hlm. 207

³⁵*Ibid.*, Hlm. 3

yang tertib (*ordered liberty*).³⁶ Konsep *due process of law* yang prosedural pada dasarnya didasari atas konsep hukum tentang "keadilan yang fundamental" (*fundamental fairness*).

Perkembangan , *due process of law* yang prosedural merupakan suatu proses atau prosedur formal yang adil, logis dan layak, yang harus dijalankan oleh yang berwenang, misalnya dengan kewajiban membawa surat perintah yang sah, memberikan pemberitahuan yang pantas, kesempatan yang layak untuk membela diri termasuk memakai tenaga ahli seperti pengacara bila diperlukan, menghadirkan saksi-saksi yang cukup, memberikan ganti rugi yang layak dengan proses negosiasi atau musyawarah yang pantas, yang harus dilakukan manakala berhadapan dengan Hal-hal yang dapat mengakibatkan pelanggaran terhadap hak-hak dasar manusia, seperti hak untuk hidup, hak untuk kemerdekaan atau kebebasan (*liberty*), hak atas kepemilikan benda, hak mengeluarkan pendapat, hak untuk beragama, hak untuk bekerja dan mencari penghidupan yang layak, hak pilih, hak untuk berpergian kemana dia suka, hak atas privasi, hak atas perlakuan yang sama (*equal protection*) dan hak-hak fundamental lainnya.³⁷ Sedangkan yang dimaksud dengan *due process of law* yang substansif adalah suatu persyaratan yuridis yang menyatakan bahwa pembuatan suatu peraturan hukum tidak boleh berisikan hal-hal yang dapat mengakibatkan perlakuan manusia secara tidak adil, tidak logis dan sewenang-wenang.³⁸

³⁶ *Ibid.*, Hlm. 46

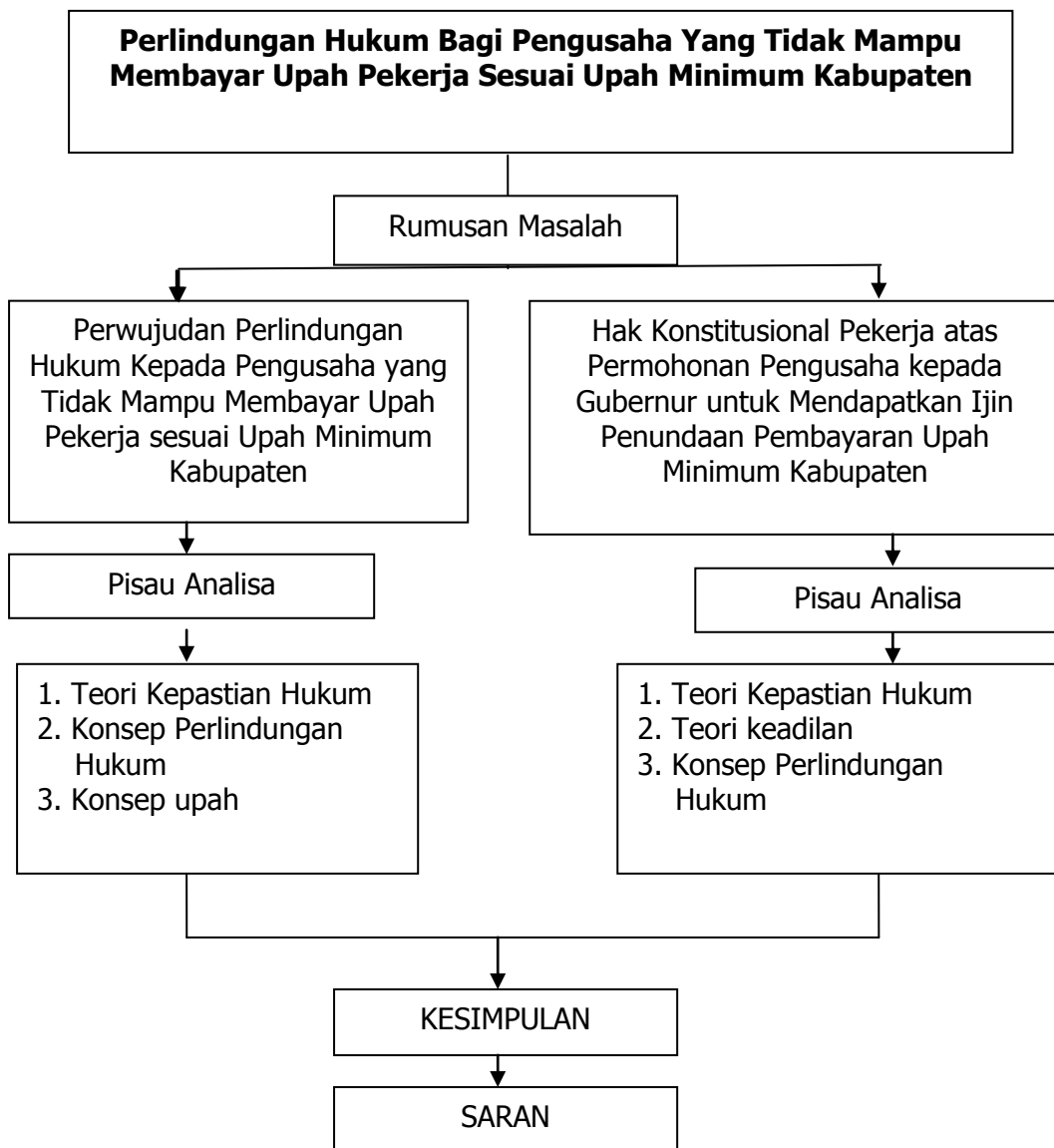
³⁷ *Ibid.*, Hlm. 47

³⁸ *Ibid.*

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL

Untuk memahami alur pikir dalam menjawab rumusan masalah berikut ini disajikan bagan dalam bentuk kerangka konseptual :



Kerangka konseptual yang disajikan dalam bentuk bagan di atas, secara fungsional untuk menggambarkan alur pemikiran untuk menjawab isu hukum atau rumusan masalah dalam penelitian tesis yang antara lain mengenai Perwujudan Perlindungan Hukum Kepada Pengusaha yang Tidak Mampu Membayar Upah Pekerja sesuai Upah Minimum Kabupaten dan Hak Konstitusional Pekerja atas Permohonan Pengusaha kepada Gubernur untuk Mendapatkan Ijin Penundaan Pembayaran Upah Minimum Kabupaten. Dengan demikian maka perlu dicermati urgensi permasalahan yang menjadi isu hukum dalam rangka membangun kepastian hukum di bidang hukum terutama di bidang hukum ketenagakerjaan. Secara kenyataan, keadaan masyarakat dewasa ini telah mendorong perubahan nilai-nilai secara radikal yang secara serta merta mempengaruhi nilai-nilai hukum terutama dalam hal upah. Perubahan nilai dalam wujud perlindungan hukum ternyata di satu sisi mengindikasikan terjadinya gradasi konsep perlindungan hukum bagi pengusaha. Kenyataan demikian tentu saja harus diakomodasikan ke dalam kepastian regulasi agar tercipta kepastian hukum sebagai koridor keadilan bagi pengusaha maupun pekerja.

Hukum ketenagakerjaan bersifat fungsional, memiliki sisi privat dan publik. Telaah terhadap teori hukum atas hubungan kerja berdasarkan adanya kesepakatan antara para pihak, tentunya harus dilihat mundur saat perjanjian kerja pada awal dibuat, terkait besaran upah sebagai kompensasi atas telaah dilakukannya pekerjaan. Dalam perkembangannya melihat hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha maka yang dapat diambil suatu garis besar adalah hak dan kewajiban antara Pengusaha dan Pekerja. Timbul suatu polemik yang mendasar bagi seorang pengusaha ketika dalam perekonomian usahanya

mengalami pasang surut sehingga tidak menutup kemungkinan bahwa seorang pengusaha tersebut tidak dapat memberikan kompensasi berupa pembayaran upah terhadap pekerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan akibat dari kondisi perekonomian usahanya yang sedang tidak kondusif atau mengalami penurunan omset. Hal ini kemudian dapat dipahami bahwa ketika suatu prinsip keadilan sedang diketengahkan maka mempunyai makna bahwa keadilan adalah sama, keadilan adalah seimbang. Dalam rangka membangun kepastian hukum di bidang hukum ketenagakerjaan dibutuhkan peran negara sebagai konsekuensi komitmen untuk melindungi segenap bangsa Indonesia baik dari segi pengusaha maupun pekerja berdasarkan Pancasila dan peraturan perundang-undangan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisa penulis dalam pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perwujudan Perlindungan Hukum Kepada Pengusaha yang Tidak Mampu Membayar Upah Pekerja sesuai Upah Minimum Kabupaten adalah dengan adanya penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja dengan tujuan memberikan perlindungan kepada kedua belah pihak yang bersangkutan. Dari sudut pandang pengusaha, penangguhan pembayaran upah minimum memberikan kesempatan kepada pengusaha untuk memenuhi kewajiban membayar upah sesuai dengan kemampuan pada periode tertentu dan kurun waktu tertentu.

2. Hak Konstitusional Pekerja atas Permohonan Pengusaha kepada Gubernur untuk Mendapatkan Ijin Penundaan Pembayaran Upah Minimum Kabupaten adalah tetap dan harus diberi upah oleh pengusaha yang bersangkutan. Hal tersebut terdapat pada Pasal 7 ayat (1) dan (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum yaitu (1) selama permohonan penangguhan masih dalam proses penyelesaian, pengusaha yang bersangkutan tetap membayar upah sebesar upah yang biasa diterima pekerja, (2) dalam hal permohonan penangguhan ditolak gubernur, maka upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh,

sekurang-kurangnya sama dengan upah minimum yang berlaku terhitung mulai tanggal berlakunya ketentuan upah minimum yang baru.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis memberikan rekomendasi antara lain sebagai berikut :

1. Bagi pemerintah maupun pembuat undang-undang, diharapkan untuk membuat regulasi baru mengenai perlindungan terhadap pengusaha terutama pengusaha kecil di daerah karena kekuatan modal dan produksi pengusaha tidak dapat disamaratakan. Bagi perusahaan yang kuat dengan modal dan teknologi yang modern serta management yang handal, penangguhan upah minimum tidaklah adil, namun banyak pula perusahaan dengan modal kecil dengan margin keuntungan yang kecil, sementara produksinya masih harus bersaing di Pasar bebas, sehingga pengusaha tersebut masih memerlukan perlindungan hukum.
2. Bagi pengusaha terutama untuk usaha kecil bahwasanya ketidakmampuan membayar upah minimum tidak bisa diartikan sebagai kematian bagi perusahaan, yang apabila tidak mendapat proteksi akan mengakibatkan gulung tikar yang berarti hilangnya lapangan kerja buruh. Dibutuhkan adanya manajemen yang baik dan persetujuan kontrak sebelumnya antara buruh pekerja dan pengusaha tentang kondisi riil perusahaan, sehingga dapat diantisipasi kedua belah pihak tanpa adanya paksaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Kadir Mohammad, *Hukum Perikatan*, Bandung: Citra Aditya, 1992
- Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Indexs, 2009
- Bambang Sutyoso, *Metode Penemuan Hukum*, Cet 2, Yogyakarta : UII Press, 2007
- Budiono Kusumomihardjo, *Ketertiban Yang Adil. Problematik Filsafat Hukum*, Jakarta: Grasindo, 1999
- Budiyono, *Penepatan Upah Minimum Dalam Kaitannya Dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja dan Perkembangan Perusahaan*, Semarang: Universitas Diponegoro, 2007
- Dominikus Rato, *Filsafat Hukum: Mencari, Menemukan dan Memahami Hukum*, Surabaya, LaksBang Justitia, 2011
- Fence M. Wantu, *Peranan Hukum dalam Mewujudkan Kepastian Hukum Keadilan dan Kemanfaatan di Peradilan Perdata*, Yogyakarta: Universita Gajah Mada, Ringkasan Disertasi, 2011
- Hans Kelsen, *Teori Hukum Murni*. Terjemahan Raisul Muttaqin, Bandung: Nusa Media, 2009
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: GHImia Indonesia, 2004
- Hari Sabarno, *Memandu Otonomi Daerah Menjaga Kesatuan Bangsa*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 2001
- Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Bandung : CV Mandar Maju, 1999
- Lili Rasjidi dan I.B Wya Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Bandung: Remaja Rusdakarya, 1993
- Muh.Erwin, *Refleksi Kritis Terhadap Hukum*, Rajawali Pers, 2011.
- Munir Fuady, *Teori Negara Hukum Modern (Rehctstaat)*, Bandung: Refika Aditama, 2009.

- Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2002
- Munir Fuady, *Teori Negara Hukum Modern (Rechtstaat)*, Bandung: Refika Aditama, 2009
- Naja, *Pengantar Hukum Bisnis Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009
- Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenada Media, 2005
- Peter Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2008
- S.P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001
- Satijipto Raharjo, *Imu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000
- Sri Soemantri M, *Otonomi Daerah*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2014
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, 1999
- Titik Triwulan Tutik, *Kontruksi Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Amandemen UUD 1945*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010
- Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: 2010
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002

Jurnal dan Makalah

- Iqbal, Said, "*Anallisis Pertambahan Jumlah Orang Bekerja dan Kebijakan Pengupahan di Propinsi DKI Jakarta*", Thesis Magister Perencanaan dan Kebijakan Publik Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2006.
- Irwan Yulianto, *Fungsi Legislatif di Era Reformasi*, Tesis Fakultas Hukum Universitas Jember, 2011
- Philipus M Hadjon, 1994, "*Perlindungan hukum dalam negara hukum Pancasila*" makalah disampaikan pada symposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hukum dalam rangka Dies Natalis XV/ Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994.

Susilo Andi Darma, *Kedudukan Pekerja dalam Perkara Kepailitan Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan dan Teori Keadilan*, Vol. 2, No. 1, Yogyakarta, 2013

Suwarto, *Prinsip-prinsip Dasar Hubungan Industrial*, Lembaga Penelitian SMERU, No. 03, Juli-September 2002.

Team Nusantara, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dilengkapi Undang-Undang Agraria dan Undang-Undang Pernikahan*, Nusantara, Jakarta, 2009

Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244 Tambahan Lembaran Negara Nomor 5587

Permenaker No 1 Tahun 1999 jo. Kepmenaker No. 226 Tahun 2000

Permenaker No. 17 Tahun 2005

Konvensi ILO No. 29 Tahun 1930 dan No. 105 Tahun 1957