

ABSTRAK

Indonesia merupakan sebuah negara yang berlandaskan pada konstitusi negaranya yaitu Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alenia keempat menetapkan tujuan Negara Republik Indonesia yakni “ melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Sehubungan dengan tujuan Negara hukum di atas menjelaskan bahwa tipe Negara hukum seperti ini mencerminkan tipe Negara hukum kesejahteraan yang mana rakyatnya turut serta aktif dalam pembangunan. Pembangunan merupakan upaya untuk memperoleh taraf hidup yang lebih baik dan upaya tersebut dapat tercapai dengan cara bekerja. Pada dasarnya, tujuan diadakannya pekerjaan adalah untuk mendapatkan upah.

Penulis merumuskan masalah pokok yang akan dibahas mengenai bagaimana pelaksanaan hubungan kerja berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan apa kendala pelaksanaan hubungan kerja berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu.

Penelitian ini dilihat dari jenisnya adalah penelitian *observasional research* atau survey yaitu dalam penelitian informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan 2 jenis data, data primer dan data sekunder. Dan yang menjadi sifat penelitian ini adalah deskriptif yang menggambarkan fakta yang terjadi di lapangan.

Masalah hubungan kerja pada PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu secara umum telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, namun yang menjadi permasalahan terletak pada salah satu kewajiban perusahaan yang tak membayar upah pekerja selama 4 bulan. Dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 menjelaskan bahwa pemberi kerja wajib membayar upah pekerja sebagai bentuk royalti yang diberikan pemberi kerja atas kinerja pekerja tersebut. Yang menjadi kendala dari tak dibayarkannya upah adalah karena perusahaan tidak memiliki dana karena semua dana perusahaan telah dialokasikan ke pembangunan perusahaan baru dan perusahaan juga memiliki utang ke suplayer sehingga dari hasil produksi perusahaan tidak cukup untuk membayar upah pekerja.

Kata Kunci : Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja, Upah.

KATA PENGANTAR

Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan karunia-Nya kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini. Demikian juga atas segala jasa dan kasih sayangnya di dalam kehidupan ini, penulis juga ucapkan terimakasih yang paling khusus kepada kedua orang tua penulis, ayahanda Muhammad Nazir, S.Sos dan ibunda Asmawarti, S.Pd. yang telah melahirkan, membesarkan dan mendidik penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul : **“Pelaksanaan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu”**.

Adapun maksud dan tujuan penulis melakukan penyusunan skripsi ini, serta diselesaikan untuk dapat menambah ilmu pengetahuan penulis dan yang lebih penting lagi untuk menyelesaikan Ujian Sarjana Hukum jurusan Hukum Perdata dalam program studi strata satu (S1) yang sedang penulis tekuni di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Selanjutnya penulis menyadari bahwa penelitian dan penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dan diselesaikan berkat motivasi, dorongan, budi baik, dan bantuan berbagai para pihak. Oleh karena itu penulis harus menyampaikan rasa ucapan terima kasih penulis yang tulus kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L., Selaku Rektor Universitas Islam Riau, yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan dan menjadi salah satu mahasiswa pada Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Admiral, S.H., M.H., Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, saran, dalam penelitian penulis.
3. Bapak Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau dan sekaligus selaku Pembimbing I yang telah memberikan nasehat dan masukan untuk penulis dalam mengatasi kesulitan dalam pembuatan skripsi serta dengan penuh kesabaran mengoreksi tulisan ini untuk memberikan bimbingan, arahan serta saran-saran dalam penelitian ini.
4. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan nasehat dan masukan untuk penulis dalam mengatasi kesulitan dalam pembuatan skripsi.
5. Bapak S. Parman, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan nasehat dan masukan untuk penulis dalam mengatasi kesulitan dalam pembuatan skripsi.
6. Bapak Dr. Thamrin S., S.H., M.Hum., selaku Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu yang penuh kesabaran dalam mengoreksi tulisan ini untuk memberikan bimbingan arahan dan masukan serta saran-saran dalam penelitian ini.

7. Ibu Desi Apriani, S.H., M.H., selaku Ketua Departemen Perdata yang telah memberikan bimbingan kepada penulis dalam penyelesaian penelitian ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan bimbingan serta ilmu pengetahuan kepada penulis, sehingga penulis mendapatkan tambahan ilmu dan perluasan wawasan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
9. Bapak dan Ibu staf atau pegawai Perpustakaan Universitas Islam Riau dan serta staf atau pegawai Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan kemudahan dan pelayanan Administrasi yang tulus selama penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
10. Kepada Abang penulis Briptu Barri Putera, kakak ipar penulis Wiwin Safitri, S.E., abang penulis Elta Desranda Anugerah, dan adik penulis Dinda Catur Permana yang telah menyemangati penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
11. Kepada sahabat penulis RAY yang selalu menyemangati dan mensupport penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
12. Kepada Abdul Reza Hariyono, Aldi Rijaldi, Dina Damayanti, Fajar Amalta, Nadya Wulandari, Rahmad Aryadi, dan Sridevi Ayunda yang membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
13. Kepada keluarga penulis Kita-Kita yaitu Cintya Maharani, Juliana, Lasma Uli Hariana, Mifta Huljannah, Nadya Mulia Utami, Nabilla Putri Nofan,

Srikandi Wulandari, Sonya Silvia Okta Dewi, dan Tya Dwi Pajriani yang menyemangati penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

14. Kepada Grup Cumlaude 2018 yaitu Dalma Hamastala, Rahil Annisa, Sonya, Nabilla, lasma dan ejak yang menjadi teman berjuang dalam perkuliahan selama ini.
15. Kepada sahabat penulis yaitu Amelia Alfajri, Dita Fitriani, Ray Ayu Ningsih, Rimma Angela Kurniawati, Suendah Jutari Putri dan Syahrizal Fadhli yang menjadi penyemangat penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
16. Kepada rekan-rekan angkatan 2014 dan kepada kawan-kawan bagian Hukum Perdata 2014 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta kepada semua pihak yang telah turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan baik dari segi bahasa maupun penulisan, penulis berharap sekali kritik dan saran, yang terutama berguna dalam memperbaiki dan kesempurnaan skripsi ini, selanjutnya semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan faedah bagi semua yang membaca. AamiinyaRabbal'Alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 17 Januari 2018
Penulis,

Putri Wartina Lestari
NPM : 141010430



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	iii
BERITA ACARA PERSETUJUAN SKRIPSI	v
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING I	vi
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING II	vii
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN DOSEN PENGUJI	viii
BERITA ACARA MEJA HIJAU	ix
ABSTRAK	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR SKEMA	xviii
DAFTAR SINGKATAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
D. Tinjauan Pustaka.....	10
E. Konsep Operasional	20
F. Metode Penelitian.....	22

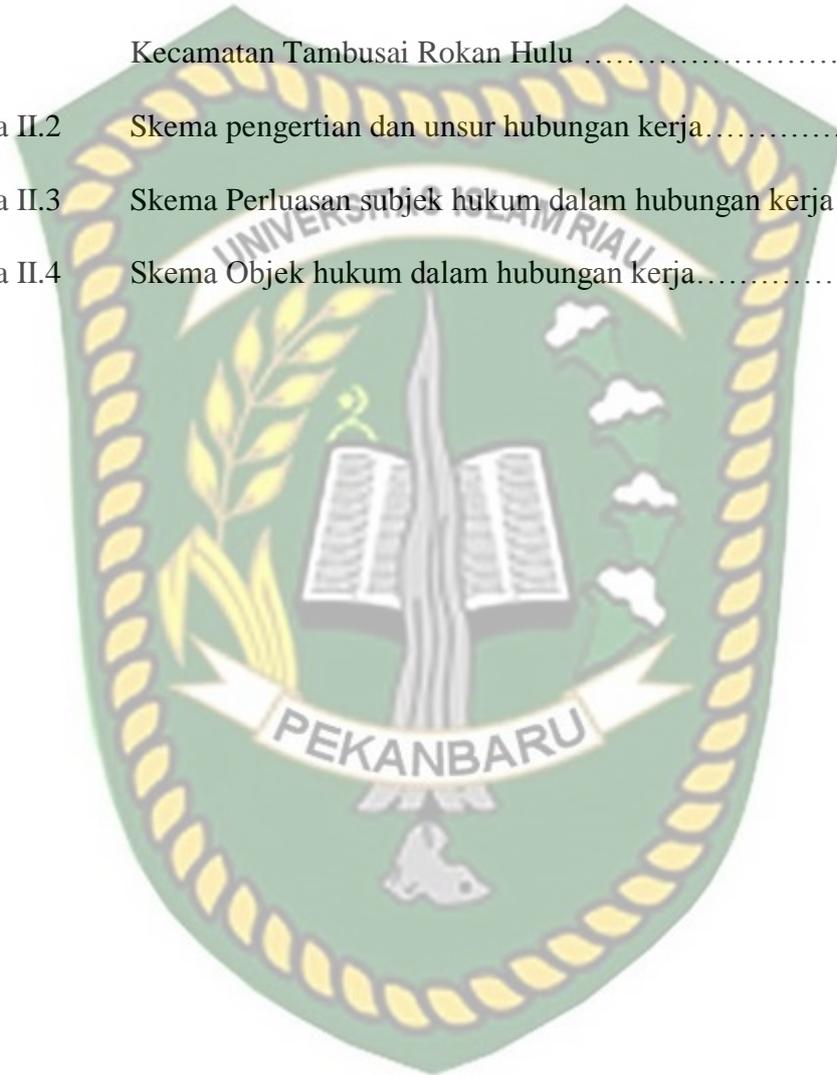
BAB II TINJAUAN UMUM	28
A. Tinjauan Tentang PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu.....	28
B. Tinjauan Tentang Hubungan Kerja.....	35
C. Tinjauan Tentang pengupahan.....	57
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	93
A. Pelaksanaan hubungan kerja berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan	93
B. Kendala pelaksanaan hubungan kerja berdasarkan undang- undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.....	123
BAB IV PENUTUP	131
A. Kesimpulan	131
B. Saran	132
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Populasi dan responden.....	23
Tabel III.1	Jawaban responden mengenai isi perjanjian kerja dibuat pengusaha.....	96
Tabel III.2	Jawaban responden mengenai jenis pekerjaan yang diperjanjikan sudah diketahui pekerja.....	98
Tabel III.3	Jawaban responden mengenai pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.....	100
Tabel III.4	Jawaban responden mengenai pelaksanaan waktu kerja dan waktu istirahat.....	106
Tabel III.5	Jawaban responden tentang waktu pembayaran upah.....	109
Tabel III.6	Jawaban responden tentang upah yang tidak dibayar perusahaan.....	111
Tabel III.7	Jawaban responden tentang jam istirahat perhari.....	113
Tabel III.8	Jawaban responden tentang jam istirahat mingguan.....	114
Tabel III.9	Jawaban responden tentang fasilitas rumah yang diberikan oleh perusahaan.....	116
Tabel III.10	Jawaban responden tentang pekerja yang tinggal di rumah yang disediakan perusahaan.....	117
Tabel III.11	Jawaban responden tentang pelaksanaan kewajiban kepada perusahaan.....	118
Tabel III.12	Jawaban responden tentang sanksi terhadap kelalaian melaksanakan kewajiban oleh pekerja.....	120

DAFTAR GAMBAR DAN SKEMA

Gambar II.1	Struktur organisasi PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu	33
Skema II.2	Skema pengertian dan unsur hubungan kerja.....	40
Skema II.3	Skema Perluasan subjek hukum dalam hubungan kerja.....	42
Skema II.4	Skema Objek hukum dalam hubungan kerja.....	44



DAFTAR SINGKATAN



UUD	: Undang-undang Dasar
UU	: Undang-undang
PP	: Peraturan Pemerintah
PP	: Peraturan Perusahaan
KUHPerdata	: Kitab Undang-undang Hukum Perdata
MPR	: Majelis Permusyawaratan Rakyat
HAM	: Hak Asasi Manusia
RI	: Republik Indonesia
WNI	: Warga Negara Indonesia
PT	: Perseroan Terbatas
PMKS	: Pabrik Minyak Kelapa Sawit
TBS	: Tandan Buah Segar
CPO	: Crude Palm Oil
RUPS	: Rapat Umum Pemegang Saham
PK	: Perjanjian Kerja
PKB	: Perjanjian Kerja Bersama
KKB	: Kesepakatan Kerja Bersama
UMR	: Upah Minimum Regional
UMK	: Upah Minimum Kabupaten/Kota
SPSI	: Serikat Pekerja Seluruh Indonesia

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan sebuah negara yang berlandaskan pada konstitusi negaranya yaitu Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Di dalam pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alenia keempat menetapkan tujuan Negara Republik Indonesia yakni “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial”.¹ Dari ketentuan ini setidaknya ada empat tujuan bernegara, yakni :²

1. *Protection Function*, Negara melindungi seluruh tumpah darah Indonesia;
2. *Welfare Function*, Negara wajib mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat;
3. *Educational Function*, Negara memiliki kewajiban mencerdaskan kehidupan bangsa;
4. *Peacefulness Function*, wajib menciptakan perdamaian dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat, baik ke dalam maupun ke luar.

Sehubungan dengan tujuan negara Indonesia sebagaimana termaktub pada pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut, para pakar menyebutkan bahwa tujuan negara seperti itu mencerminkan tipe negara hukum kesejahteraan (*Welfare State*).³ Menurut Bagir Manan⁴,

¹Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Cetakan Kelima.

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2014, hlm. 15.

³ Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan*, LaksBang PRESSindo, Yogyakarta, 2016, hlm. 177.

konsepsi negara hukum tipe ini merupakan perpaduan antara konsep negara hukum dengan negara kesejahteraan yang mengacu pada kata kesejahteraan guna terpenuhinya kebutuhan fisik dan nonfisik.⁵ Tipe ini sesuai dengan kepribadian bangsa Indonesia yang berlandaskan pada Pancasila. Negara hukum Indonesia lebih condong kepada tipe negara hukum yang rakyatnya turut serta aktif dalam pembangunan, bukan negara kesejahteraan yang pasif.

Pembangunan merupakan upaya yang diarahkan untuk memperoleh taraf hidup yang lebih baik. Pembangunan merupakan sarana untuk mencapai kesejahteraan manusia. Upaya tersebut dapat tercapai dengan cara bekerja. Di dalam Konstitusi Negara Indonesia yaitu Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tepatnya di dalam pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak berdasarkan kemanusiaan”. Indonesia telah menetapkan, bahwa isi dari konstitusi negara yang terdapat di dalam pasal ini merupakan Hak Asasi Manusia sebagaimana dituangkan dalam TAP MPR No.XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia, sehingga pemerintah selaku pelaksana utama konstitusi berkewajiban melaksanakan amanat ini dengan semaksimal mungkin, mengusahakan agar Warga Negara Indonesia bisa sungguh mendapatkan hak asasinya. Dalam bidang ketenagakerjaan, Ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja

⁴Ni'matul Huda, *Lembaga Negara Masa Transisi Menuju Demokrasi*, UII PRESS, Yogyakarta, 2007, hlm. 56.

⁵Sugeng Pujileksono, *Perundang-Undangan Sosial dan Pekerjaan Sosial*, Setara Press, Malang, 2016, hlm. 2.

dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan. Sebagai wujud dari realisasi pasal tersebut, maka pemerintah membentuk Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perburuhan.⁶ Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja dan buruh pada dasarnya harus dibedakan. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berbicara mengenai ketenagakerjaan, para pihak di dalamnya baik itu pekerja atau pemberi kerja melakukan hubungan kerja. Ketentuan mengenai hubungan kerja terletak di dalam BAB IX Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 15 pengertian dari hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja terjadi antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Dalam perjanjian kerja termuat syarat-

⁶Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm. 1.

syarat kerja, hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja yang di dalamnya ada prestasi yang harus dilaksanakan oleh kedua belah pihak yang mampu menimbulkan keharmonisan ataupun disharmonisasi dalam hubungan kerja.⁷ Oleh karena itu, perjanjian kerja masih sangat diperlukan sebagai pendamping dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena secara umum peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan belum mengatur secara terperinci tentang syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak, khususnya dalam peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Perjanjian kerja sebagai suatu perikatan antara pekerja dan pemberi kerja diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) pasal 1601 huruf a yang memberi pengertian bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si pekerja) mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.⁸ Pengertian upah adalah berbeda-beda bagi majikan, bagi organisasi buruh dan bagi buruhnya sendiri.⁹ Dengan adanya perjanjian kerja, perusahaan dan pekerja terikat oleh aturan-aturan yang harus dipenuhi dan ditaati, sehingga hal tersebut dapat meminimalisasi masing-masing pihak mencurangi pihak yang lainnya, yang tentunya dapat mengakibatkan kerugian bagi salah satu pihak.¹⁰

⁷Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing ditinjau dari konsep Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2016, hlm. 151.

⁸R. Subekti, dkk., *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Cetakan Keempat Puluh Satu, 2014, hlm. 391.

⁹Leoyd G. Reynold, *Labour Economics and Labour Relation*, hlm.406, dipetik dari Iman Soepomo I, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Cet. V*, Djambatan, 1983, hlm. 40.

¹⁰Jimmy Joses Sembiring, *Hak dan Kewajiban Pekerja*, PT Visimedia Pustaka, Jakarta, 2016, hlm. 2.

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹¹ Sedangkan ketentuan mengenai syarat sahnya suatu perjanjian kerja dijelaskan pada pasal 52 ayat (1) yaitu :

Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a) Kesepakatan kedua belah pihak
- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan
- d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹²

Selain itu, pengertian mengenai perjanjian kerja juga diketengahkan oleh seorang pakar Hukum Perburuhan Indonesia, yaitu R. Iman Soepomoyang menerangkan bahwa perihal pengertian tentang perjanjian kerja, beliau mengemukakan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah”.¹³

Tujuan dibuatnya suatu perjanjian ini adalah agar mengetahui hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang terlibat di dalamnya. Di dalam memberikan suatu hak dan kewajiban, kewajiban dari majikan diantaranya :¹⁴

1. Kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu;

¹¹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2000, hlm. 54.

¹²Lihat Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

¹³Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan bagian pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 1968, hlm. 9.

¹⁴Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 49.

2. Kewajiban untuk memberikan istirahat tahunan;
3. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan;
4. Kewajiban memberikan surat keterangan;
5. Kewajiban majikan untuk memberlakukan sama antara pekerja pria dan wanita;
6. Kewajiban membayar upah.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan kekuatan hukum dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja.

PT. PMKS (Pabrik Minyak Kelapa Sawit) merupakan suatu pabrik besar yang berfungsi sebagai tempat pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit menjadi minyak kelapa sawit kasar/*Crude Palm Oil* (CPO), inti kelapa sawit (*kernel*), fiber, dan tempurung sawit.¹⁵ Dalam pengolahannya pasti dibutuhkan banyak pekerja yang bekerja menurut bidangnya masing-masing. Banyaknya kebutuhan pekerja di PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit memberikan dampak positif dengan terciptanya lapangan pekerjaan bagi masyarakat. Pekerjaan yang dipekerjakan diikat oleh suatu perjanjian kerja.

Akan tetapi, berdasarkan penelaahan terhadap beberapa pekerja tersebut, di dalamnya belum mencerminkan terlaksananya perjanjian kerja yang terjadi diantara pihak yang bersangkutan diantaranya yaitu mengenai pembayaran upah para pekerja. Selain itu, minimnya pengetahuan dari pekerja tersebut mengenai peraturan yang tertera di dalam perjanjian mengakibatkan pekerja menyetujui begitu saja perjanjian yang telah dibuat demi semata-mata mendapatkan pekerjaan.

¹⁵<http://klpswt.blogspot.com>, yang di akses Selasa 28 Februari 2017, pukul 11.17 PM.

Ketidakmengertian dan ketidakpahaman kaum pekerja/buruh tentang hal yang diperjanjikan dalam perjanjian merupakan persoalan yang mendasar. Sebab tanpa pemahaman, maka akan sulit bagi pekerja/buruh tersebut untuk menjalankan hak dan kewajiban keduanya serta menuntut hak dan kewajiban tersebut. Dilain persoalan, pihak perusahaan yang tak menjalankan kewajibannya kepada para pekerja/buruh untuk membayar upah pekerja atas kerjanya tak mengindahkan kewajibannya walau dalam perjanjian telah disepakati bersama.

Upah adalah salah satu bentuk imbalan dari perusahaan kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dinyatakan dalam bentuk uang, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.¹⁶ Pembayaran upah diberikan oleh perusahaan secara berkala setiap bulannya sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan oleh pekerja tersebut.

Masalah upah dalam relasi kerja antara pekerja dan pengusaha menjadi penting karena memiliki dampak multi dimensi, karena bila pekerja/buruh tidak menerima upah secara berkala, maka akan berpengaruh bukan hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga terhadap keluarganya serta kehidupan sosialnya. Dalam kasus di atas kita dapat merasakan bahwa antara pengusaha dengan pekerja terdapat suatu hubungan yang tidak seimbang, dimana salah satu pihak telah melaksanakan tugasnya dengan baik namun pihak yang lain tak melaksanakan tugasnya.

¹⁶Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dengan PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu.

Menyimak fenomena ketenagakerjaan di atas, tentu saja membutuhkan suatu pemecahan yang baik dan sistematis, karena permasalahan tenaga kerja bukan lagi permasalahan individu yang bisa diselesaikan dengan pendekatan individual, tetapi merupakan persoalan sosial, yang akhirnya membutuhkan penyelesaian yang mendasar dan menyeluruh.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut penulis tertarik untuk menelaah lebih lanjut pelaksanaan hubungan kerja yang terdapat di dalam perjanjian kerja antara pihak PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit dengan pekerja. Penelaahan perjanjian kerja akan dilakukan melalui suatu penelitian dengan judul **“Pelaksanaan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu.”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan hubungan kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu?
2. Apa kendala pelaksanaan hubungan kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Suatu penelitian diawali dengan adanya rasa ingin tau yang sangat mendalam terhadap suatu gejala yang sedang terjadi. Sehingga berawal dari rasa keingintahuan itu dapat dirumuskan suatu masalah dan menemukan pengetahuan yang lebih mendalam tentang gejala yang terjadi serta manfaat apa yang akan diperoleh dari sebuah penelitian baik untuk penulis pribadi maupun untuk orang lain. Adapun tujuan penelitian yang hendak penulis capai yaitu:

1. Untuk memenuhi salah satu syarat bagi penulis dalam menyelesaikan studi perkuliahan Program Studi Strata 1 (S1) pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan hubungan kerja terhadap tenaga kerja di pabrik kelapa sawit kecamatan Tambusai Rokan Hulu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui kendala pelaksanaan hubungan kerja terhadap tenaga kerja di pabrik kelapa sawit kecamatan Tambusai Rokan Hulu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Dengan dilakukannya penelitian ini tentu akan memberikan pengetahuan baru dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, sehingga penulis berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi :

1. Penulis sendiri untuk mengetahui lebih mendalam pengetahuan tentang gejala yang ada di dalam penelitian penulis. Selain itu juga, penelitian ini dapat dijadikan sebagai proses pembelajaran untuk lebih mendalami materi-materi perkuliahan khususnya didalam bidang ketenagakerjaan.

2. Para peneliti selanjutnya, guna sebagai referensi apabila karakteristik dari penelitiannya tidak jauh berbeda, sehingga dapat menjadi rujukan dan memberikan sedikit gambaran terhadap permasalahan yang sedang terjadi.

D. Tinjauan Pustaka

1. Hubungan Kerja

A. Pengertian Hubungan Kerja

Berdasarkan pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mendefinisikan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹⁷

Didalam pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.¹⁸

Perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan serikat buruh/pekerja. Demikian pula perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.¹⁹

¹⁷Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2014, hlm. 233.

¹⁸*Ibid*, hlm. 248.

¹⁹Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja :Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 52.

B. Asas hubungan kerja

Dalam hal ketenagakerjaan, terdapat asas yang harus diketahui oleh para pihak khususnya mengenai penempatan tenaga kerja diantaranya :²⁰

a) Terbuka

Artinya adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas, antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.

b) Bebas

Artinya adalah pencari kerja bebas untuk memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas untuk memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan.

c) Obyektif

Adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang diperlukan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu.

d) Adil dan Setara

Adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

²⁰Lihat Pasal 32 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

2. Perjanjian pada umumnya

A. Pengertian perjanjian

Perjanjian adalah hubungan antara dua pihak atau lebih yang menimbulkan akibat hukum dengan kata sepakat. Sedangkan perikatan adalah syarat sepakat harus ada dua pihak atau lebih dimana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu dimana pihak yang lain wajib memenuhi sesuatu. Sumber perikatan berada di perjanjian dan undang-undang yang ada di dalam Pasal 1233 KUHPerdara bahwa “Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, baik karena undang-undang”.²¹

Mengenai sumber-sumber perikatan, oleh undang-undang diterangkan, bahwa suatu perikatan dapat lahir dari suatu persetujuan (perjanjian) atau dari undang-undang saja dan yang lahir dari undang-undang karena suatu perbuatan orang. Belakangan ini, dapat dibagi lagi atas perikatan-perikatan yang lahir dari suatu perbuatan yang diperbolehkan dan yang lahir dari perbuatan yang berlawanan hukum.²²

Berbicara tentang perjanjian yang perlu yang harus diketahui ketentuan pengertian perjanjian yang diatur oleh KUHPerdara Pasal 1313 yang berbunyi: “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.²³

Dalam suatu perjanjian, dikenal adanya asas kebebasan berkontrak atau *freedom of contract*. Maksud asas tersebut adalah bahwa setiap orang pada

²¹R. Subekti, dkk., *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Op. Cit.*, hlm. 323.

²²Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, PT Intermasa, Jakarta, 1982 (selanjutnya disingkat Subekti I), Cet. XVI, hal. 123.

²³Djumadi, *Op. Cit.*, hlm. 13.

dasarnya boleh membuat perjanjian yang berisi dan macam apapun, asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.²⁴ Atau dengan pengertian lain asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat, untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja dan dalam bentuk apa saja, sepanjang tidak melanggar undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

Berdasarkan beberapa pengertian perjanjian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa suatu perjanjian minimal harus terdapat 2 (dua) pihak dimana kedua belah pihak saling bersepakat untuk menimbulkan suatu akibat hukum.

Pasal 1338 KUHPerdara menetapkan bahwa segala perjanjian yang dibuat secara sah “berlaku sebagai undang-undang” untuk mereka yang membuatnya. Dengan kalimat ini dimaksudkan, tidak lain bahwa suatu perjanjian yang dibuat secara sah, artinya tidak bertentangan dengan undang-undang mengikat kedua belah pihak. Perjanjian itu pada umumnya tidak dapat ditarik kembali, kecuali dengan persetujuan kedua belah pihak atau berdasarkan alasan-alasan yang ditetapkan oleh undang-undang. Adakalanya, ada juga suatu perjanjian, meskipun dengan persetujuan bersama tidak boleh dicabut kembali. Biasanya dalam perjanjian-perjanjian yang kedua belah pihak terikat untuk suatu waktu yang tidak tertentu, dibolehkan pengakhiran oleh salah satu pihak dengan tidak perlu menyebutkan sesuatu alasan. Misalnya dalam perjanjian kerja dan perjanjian penyuruhan (pemberian kuasa).²⁵

²⁴Koesparmono Irsan, *Hukum Tenaga Kerja*, Erlangga, Jakarta, 2016, hlm. 61.

²⁵Subekti I, *Op. cit.*, hlm. 139.

Di dalam Pasal 1338 juga ditetapkan bahwa semua perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Maksud dari kalimat ini, bahwa cara menjalankan suatu perjanjian tidak boleh bertentangan dengan kepatutan dan keadilan.

Perjanjian hanya berlaku di antara orang-orang yang membuatnya. Asas ini diletakkan dalam Pasal 1315 KUHPerdata yang menerangkan, bahwa pada umumnya seorang tak dapat menerima kewajiban-kewajiban atau memperjanjikan hak-hak atas namanya sendiri, kecuali hanya untuk dirinya sendiri. Pasal ini justru merupakan suatu kekecualian dari suatu asas umum bahwa seorang yang bertindak atas namanya sendiri, hanya dapat mengikatkan dirinya sendiri. Dan memang asas ini juga sudah semestinya, karena orang yang membuat suatu perjanjian hanya dapat menanggung terlaksananya perjanjian itu, jikalau ia sendiri yang akan melaksanakannya. Sedangkan hak-hak yang diperjanjikan oleh seseorang pada umumnya, hanya mempunyai kepentingan bagi orang itu sendiri.²⁶

B. Unsur-unsur perjanjian

Disebutkan bahwa dalam suatu perjanjian termuat beberapa unsur, yaitu:

- 1) Ada pihak-pihak
- 2) Ada persetujuan antara para pihak
- 3) Ada tujuan yang akan dicapai
- 4) Ada prestasi yang harus dilaksanakan
- 5) Ada bentuk tertentu
- 6) Ada syarat-syarat tertentu²⁷

²⁶*Ibid*, hlm. 140.

²⁷Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 225.

3. Perjanjian kerja

A. Pengertian perjanjian kerja

Perjanjian kerja sebagaimana tercantum di dalam pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ialah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.²⁸

Perjanjian kerja sebagaimana yang tertera di atas memiliki defenisi yang berbeda dengan yang diungkapkan oleh Zaeni Asyhadie sebagaimana yang dikutip dari Iman Soepomo, bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.²⁹

Undang-undang membagi perjanjian untuk melakukan pekerjaan dalam 3 (tiga) macam, yaitu :

1. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu
2. Perjanjian perburuhan
3. Perjanjian pemborongan pekerjaan.³⁰

Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Akan tetapi sebaiknya dibuat secara tertulis demi menghindarkan kekaburan perjanjian apabila di kemudian hari timbul masalah mengenai perjanjian tersebut. Dalam hal

²⁸Lihat Pasal 1 Angka 14, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

²⁹Zaeni Asyhadie, *Op.Cit* , hlm. 57.

³⁰Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1977, (selanjutnya disingkat Subekti II), Cet. I, hlm. 63.

perjanjian dibuat secara tertulis, maka biaya akta dan biaya lainnya menjadi tanggungan majikan/pengusaha. Pasal 1601 huruf e KUHPerduta menentukan, bahwa jika pada waktu membuat perjanjian kerja itu telah menerima suatu panjar, maka tidak ada suatu pihakpun dapat karenanya meniadakan perjanjian dengan membiarkan diakhiri atau dengan mengembalikan uang panjar itu. Artinya si majikan tidak dapat membatalkan perjanjian kerja itu, dengan membiarkan panjar tersebut menjadi milik tenaga kerja.³¹

B. Syarat-syarat perjanjian kerja

Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi 2, yaitu syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil diatur dalam pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan syarat formil diatur dalam pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Syarat materiil, sesuai dengan ketentuan pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang selaras dengan pasal 1320 KUHPerduta, memuat tentang syarat sahnya perjanjian diantaranya yaitu:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu pokok persoalan tertentu
4. Suatu sebab yang tidak terlarang³²

³¹Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994, hlm. 70.

³²R. Subekti, dkk., *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Op. Cit.*, hlm. 339.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat tersebut bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu dapat dibatalkan. Apabila bertentangan dengan ketentuan huruf c dan d maka akibat hukumnya perjanjian kerja adalah batal demi hukum.

Syarat formil diatur dalam pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu :³³

1. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :
 - a. Nama, alamat perusahaan, jenis usaha
 - b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
 - c. Jabatan atau jenis pekerjaan
 - d. Tempat pekerjaan
 - e. Besarnya upah dan cara pembayarannya
 - f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
 - g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
 - h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
 - i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja
2. Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan.
3. Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1(satu) perjanjian kerja.

³³Lihat pasal 54 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

C. Berakhirnya perjanjian

Mengenai berakhirnya perjanjian kerja diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Kekhususan ini ada yang menyimpang dari berakhirnya perjanjian pada umumnya. Berikut ini adalah berakhirnya perjanjian kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Pertama, pekerja meninggal dunia. Kedua, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Ketiga, ada putusan pengadilan dan/ atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Keempat, ada keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Penjelasan Pasal 61 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa keadaan atau kejadian tertentu misalnya bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan.³⁴

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan disebabkan karena hibah atau pewarisan, dan penjualan. Ketentuan ini di dalam Pasal 61 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Jika pengusaha meninggal dunia dan dilanjutkan oleh siapa pun, misalnya dari ahli waris, maka perjanjian kerja tidak berakhir. Dan jika pengusaha meninggal dunia dan usahanya tidak dilanjutkan oleh siapa pun, maka secara otomatis perjanjian kerja berakhir. Dari hal tersebut agar penafsiran terhadap undang-undang tidak keluar dari penerapan ilmu hukum. Karena untuk memberikan perlindungan kepada buruh.

³⁴Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta, 2009, hlm. 41.

Jika terjadi pengalihan perusahaan, maka hak-hak buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak buruh. Jika pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha tersebut dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan buruh. Jika buruh meninggal dunia, ahli waris buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika hak-hak ini telah diatur di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka ahli waris buruh tersebut mendapatkan hak-haknya berdasarkan hal-hal tersebut.³⁵

4. Sifat dan unsur perjanjian

Adapun sifat-sifat perjanjian perburuhan (sekarang perjanjian kerja) menurut Subekti adalah sebagai berikut :

1. Ia menerbitkan suatu hubungan yang diperatas, yaitu hubungan antara buruh dan majikan, berdasarkan mana pihak yang satu berhak memberikan perintah-perintah kepada pihak yang lain tentang bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya.
2. Selalu diperjanjikan suatu gaji atau upah, yang lazimnya berupa uang, tetapi ada juga yang (sebagian) berupa pengobatan dengan percuma, kendaraan, makan, penginapan, pakaian, dan sebagainya.

³⁵*Ibid*, hlm. 42.

3. Ia dibuat untuk suatu waktu tertentu atau sampai diakhiri oleh salah satu pihak.³⁶

Senada dengan sifat perjanjian kerja, di dalam perjanjian kerja juga meliputi unsur-unsur perjanjian perjanjian kerja diantaranya adalah :

1. Adanya unsur pekerjaan
2. Adanya unsur pelayanan
3. Adanya unsur waktu tertentu
4. Adanya unsur upah³⁷

E. Konsep Operasional

Untuk memberikan arah dan tidak menimbulkan salah pengertian yang berbeda dalam penelitian maupun dalam pembahasannya secara lebih lanjut, maka penulis perlu untuk memberikan batasan judul penelitian sebagai berikut:

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.³⁸

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.³⁹

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah suatu peraturan yang dibuat untuk mengatur perihal tentang ketenagakerjaan yang meliputi pekerja, pemberi

³⁶Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1977, hlm. 55.

³⁷Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2004, hlm. 35.

³⁸Lihat pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

³⁹Lihat pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja, upah, waktu kerja, cuti, uang pesangon dan lain sebagainya.

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.⁴⁰

Pabrik Kelapa Sawit adalah suatu pabrik yang berfungsi sebagai tempat pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit menjadi minyak kelapa sawit kasar/*crude palm oil* (CPO), inti kelapa sawit (kernel), fiber, dan tempurung sawit.⁴¹

Kecamatan adalah bagian wilayah dari daerah Kabupaten/Kota yang dipimpin oleh Camat.⁴²

Tambusai adalah sebuah Kecamatan yang terdapat di Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau, Indonesia.⁴³

Rokan Hulu adalah salah satu Kabupaten di Provinsi Riau, Indonesia yang dijuluki dengan Negeri Seribu Suluk. Ibu kota Rokan Hulu adalah Pasir Pengaraian.⁴⁴

⁴⁰Lihat pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

⁴¹<http://klpswt.blogspot.com>, yang di akses Selasa 28 Februari 2017, pukul 11.17 PM.

⁴²Lihat pasal 1 angka 24 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

⁴³https://id.m.wikipedia.org/wiki/kecamatan_Tambusai_Rokan_Hulu, yang diakses Selasa 28 Februari 2017, pukul 11.29 PM.

⁴⁴https://id.m.wikipedia.org/wiki/kabupaten_Rokan_Hulu, yang diakses Selasa 28 Februari 2017, pukul 11.35 PM.

F. Metode Penelitian

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas dan untuk mempermudah pelaksanaan penelitian sehingga dapat menjawab masalah pokok yang telah dirumuskan, maka penulis menyusun metode penelitian sebagai berikut :

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis dari penelitian ini adalah penelitian *observational research* dengan cara *survey*. *Observational research* adalah pengumpulan data yang dilakukan penulis dengan cara observasi langsung ke objek penelitian dengan cara questioner dan melakukan wawancara dengan pihak terkait. Apabila ditinjau dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif karena penulis ingin menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan atau gejala kelompok tertentu untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat.⁴⁵ Dalam penelitian ini, deskriptif itu adalah masalah yang diteliti yang berkaitan dengan upaya pelaksanaan hubungan kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit dan faktor yang menjadi kendala di dalam pelaksanaannya di Kecamatan Tambusai Rokan Hulu.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu. Adapun alasan penulis memilih lokasi penelitian di PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit adalah karena PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit merupakan suatu pabrik yang berfungsi sebagai tempat pengolahan Tandan Buah

⁴⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2014, hlm. 50.

Segar (TBS) kelapa sawit menjadi minyak kelapa sawit kasar/*crude palm oil* (CPO), inti kelapa sawit (*kernel*), *fiber*, dan tempurung sawit sehingga di dalamnya memerlukan banyak pekerja. Di dalam bekerja, para pekerja membuat hubungan kerja yang menimbulkan suatu hak dan kewajiban antara pemberi kerja dengan pekerja serta kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan hubungan kerja tersebut.

3. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari obyek yang akan diteliti yang mempunyai ciri-ciri dan karakteristik yang sama,⁴⁶ pada tahap ini seorang peneliti harus mampu mengelompokkan dan memilih apa dan mana yang dapat dijadikan populasi, tentunya dengan dasar pertimbangan keterkaitan hubungan dengan obyek yang akan diteliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Kepala Tata Usaha PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit, dan Pekerja PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit.

Tabel I.1
Populasi dan Responden yang Dijadikan Penelitian

NO	Kriteria Populasi	Responden	Sampel	Teknik
1	Kepala Tata Usaha PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit	1	1	Sensus
2	Pekerja PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit	150	50	Purposive Sampling

Sumber : Data Olahan Mei 2017

⁴⁶*Ibid*, hlm.172.

4. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Data primer yaitu data utama yang diperoleh penulis secara langsung melalui responden dengan menggunakan alat pengumpul data berupa Data kepustakaan, wawancara dan quisioner.⁴⁷ Dalam penelitian ini, data primer yaitu data yang diperoleh dari wawancara atau Tanya jawab dan quisioner dengan pihak yang berkaitan dengan skripsi ini, dalam hal ini Kepala Tata Usaha PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit dan Pekerja PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari buku-buku, literatur, jurnal dan juga diperoleh dari berbagai studi kepustakaan serta peraturan perundang-undangan dan juga pendapat para ahli yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini mengenai Pelaksanaan hubungan kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu.

⁴⁷Syafrinaldi, dkk. *Buku Panduan Penulisan Skripsi*, UIR Press, Pekanbaru, 2014, hlm. 16.

5. Alat Pengumpul Data

a. Data Primer

Data pokok yang didapatkan dari responden mengenai pokok permasalahan dengan menggunakan alat pengumpul data antara lain :

1) Quisioner

Quisioner yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis sesuai dengan pokok permasalahan yang diberikan kepada responden untuk di isi berdasarkan alternatif jawaban yang telah disediakan. Hal ini dilakukan untuk menjaring data yang berhubungan dengan pelaksanaan hubungan kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu.

2) Wawancara

Teknik wawancara yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden. Wawancara ini dipakai untuk menjaring data yang berhubungan dengan pelaksanaan hubungan kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Kecamatan Tambusai Rokan Hulu. Metode ini dipakai untuk mengetahui pendapat mengenai keefektifan pelaksanaan perjanjian kerja, problematika yang dihadapi serta upaya yang dilakukan. Sebelum melakukan wawancara, disusun beberapa pertanyaan pokok tertulis yang berfungsi sebagai pedoman yang bersifat fleksibel dan pertanyaan-pertanyaan berikutnya disusun pada jawaban responden terhadap pertanyaan sebelumnya.

3) Observasi

Observasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan penulis dengan cara mencari informasi langsung ke lokasi penelitian dengan melihat fenomena yang terjadi di lapangan. Pada penelitian ini, penulis mencari data dengan mensurvei secara langsung ke PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu untuk mencari data yang diperlukan dalam melengkapi berkas yang dibutuhkan pada penelitian ini.

6. Analisis Data dan Teknik Penarikan Kesimpulan

Data yang penulis peroleh berupa buku dan internet. Kemudian data tersebut diolah, dipelajari kemudian disajikan dengan cara menguraikan bentuk-bentuk rangkaian kalimat yang jelas dan rinci. Kemudian dilakukan pembahasan-pembahasan dengan membandingkan dan memperhatikan teori-teori hukum, serta pendapat para ahli.

Setelah semua data di atas penulis kumpulkan, dilakukan pengelompokan dilanjutkan dengan penyajian. Data yang dikumpul berdasarkan data hasil wawancara, quisioner serta dari dokumen-dokumen yang penulis peroleh yang berkaitan dengan objek penelitian di sajikan dalam bentuk uraian-uraian kalimat yang jelas, rinci, dan akurat. Kemudian penulis melakukan pembahasan, dengan memperhatikan berbagai peraturan perundang-undangan juga memperhatikan tulisan-tulisan atau penelitian pihak lainnya serta didukung pendapat kalangan ahli mengenai persoalan pelaksanaan hubungan kerja di PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit. Akhirnya penulis menarik kesimpulan dengan cara deduktif yaitu penarikan kesimpulan

dari kaidah umum untuk mengetahui kaidah yang khusus dan penarikan kesimpulan dilakukan penulis pada akhir pembahasan dalam penelitian ini.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Tentang PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu

PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit adalah salah satu group perusahaan swasta nasional. PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu merupakan suatu pabrik yang berfungsi sebagai tempat pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit menjadi minyak kelapa sawit kasar/*crude palm oil* (CPO), inti kelapa sawit (*kernel*), *fiber*, dan tempurung sawit yang di dalamnya terdapat banyak pekerja. PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit merupakan pabrik yang terletak di Desa Talikumain, Kecamatan Tambusai, Kabupaten Rokan Hulu, Riau.

Secara geografis lokasi pabrik minyak kelapa sawit ini meliputi 3 wilayah desa, yaitu Desa Talikumain, Kelurahan Tambusai Tengah, dan Desa Rantau Panjang. Namun lokasi pabrik ini berada di lingkungan Desa Talikumain. Sejak tahun 1999, PT Sori Sonia melakukan perencanaan dan penyusunan studi kelayakan proyek. Dalam studi ini dilibatkan berbagai pihak, yakni Universitas Polipera yang sekarang dikenal dengan nama Universitas Pasir Pengaraian dan juga dari pemerintah Kabupaten Rokan Hulu. Secara ringkas tonggak-tonggak sejarah pendirian PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit adalah sebagai berikut :

1. Tanggal 19 Januari 2000 dilakukan peletakan batu pertama pendirian pabrik PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit oleh Bupati Kabupaten Rokan Hulu
2. Desember 2000 Membangun konstruksi dan memesan mesin-mesin

3. Tanggal 3 juli 2001 pemasangan mesin-mesin
4. November 2002 diadakan uji coba
5. Awal 2003 PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit mulai beroperasi
6. Tanggal 6 Maret 2004 PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit diresmikan oleh Bupati Kabupaten Rokan Hulu oleh H. Ramlan Zas, SH.

PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit mempunyai izin sebagai berikut :

1. Dukungan ketersediaan untuk pembangunan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) di desa Talikumain dari Dinas Perkebunan No. 050/525/2000 tanggal 6 Februari 2000
2. Izin prinsip lokasi atas nama PT. Surisenia Plasmataruna dari Bupati Rokan Hulu No. 180/HK/158/2003
3. Izin mendirikan bangunan dari Bupati Kabupaten Rokan Hulu No. KPTS.198/PU/2003

PT. Pabrik Minyak Kelapa Sawit berkantor pusat di Jakarta jalan Cik Ditiro Menteng Jakarta Pusat. Pabrik minyak kelapa sawit ini berlokasi di wilayah Kecamatan Tambusai, dibangun di atas lahan seluas 30 Ha, termasuk lahan pemukiman sebagian karyawan.

Tata letak pabrik dibagi atas 7 bagian :

1. Administrasi
2. Laboratorium
3. Sortasi
4. Proses
5. Meintenance
6. Timbangan
7. Gudang

Fungsi lahan sebelum PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit berdiri merupakan tanah pertanian tegalan yang sudah tidak produktif lagi karena tidak subur yang dimiliki oleh beberapa perorangan/petani yang dibeli dengan harga yang wajar dengan luas \pm 30 Ha, pada akhir tahun \pm 1997. Pembelian tanah dilakukan secara bertahap bekerjasama dengan aparat Desa Talikumain yang segala perizinannya telah disetujui oleh pemerintah Provinsi Riau dan Kabupaten Rokan Hulu sejalan dengan pematangan tanah selama \pm 1 tahun untuk dapat menyokong bangunan industri yang akan dibangun nantinya, dan bila dilihat dari faktor-faktor pemilihan lokasi, industri pengolahan minyak kelapa sawit bukan berorientasi ke daerah pemasaran melainkan ke daerah bahan baku karena lebih dekat dari lokasi pabrik.

Adapun bentuk dan susunan organisasi PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu adalah sebagai berikut :

- a. Komisaris:
 - Mengangkat dan memberhentikan pimpinan.
 - Menyetujui dan menolak rencana-rencana pimpinan.
 - Menentukan keputusan dan kebijaksanaan perusahaan.
 - Menentukan rapat tahunan para pemegang saham.
- b. Direktur Utama:
 - Memimpin perusahaan.
 - Mewakili perusahaan baik ke dalam maupun ke luar perusahaan.
 - Menyusun rencana-rencana dan mengorganisir pelaksanaan kerja.
 - Penanggung jawab atas semua kegiatan perusahaan agar semua kegiatan dapat berjalan lancar.

- Mengawasi tiap-tiap bagian dalam perusahaan.
- Bertanggung jawab terhadap dewan komisaris.
- c. Direktur
 - Bertanggung jawab terhadap direktur utama.
 - Menyampaikan laporan aktivitas perusahaan kepada direktur utama.
 - Mengarahkan pekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan efektif.
- d. Manager
 - Mengatasi permasalahan yang terjadi di divisi.
 - Bertanggung jawab kepada direktur.
- e. Kepala Tata Usaha:
 - Bertanggung jawab atas keluar masuknya uang.
 - Membukukan budget anggaran belanja bulanan.
 - Bertanggung jawab atas kelancaran keuangan yang menyangkut tagihan-tagihan dan kewajiban-kewajiban perusahaan.
 - Meneliti daftar gaji/uang makan, transport, lembur dan upah-upah harian yang diajukan oleh personalia.
 - Bertanggung jawab membuat laporan posisi keuangan.
 - Membuat daftar pengadaan barang
 - Mengurus masalah perizinan dan segala macam urusan yang berhubungan dengan masalah perizinan tersebut.
 - Bertanggung jawab atas pembuatan BPJS setiap pekerja.

f. Asisten

Bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang berada di lapangan. Asisten ini sama terdiri dari Asisten Proses, Asisten Laboratorium, Asisten Sortasi (yang bertanggung jawab menerima TBS), dan Asisten Maintenance.

g. Mandor

Menginstruksikan dan menyampaikan apa saja kerja operator serta bertanggung jawab penuh atas segala kinerja operator serta pekerja lain yang berada di bawahnya. Sama halnya seperti Asisten, Mandor juga terdiri dari Mandor Proses, Mandor Laboratorium, Mandor Sortasi (yang bertugas menerima TBS), dan Mandor Maintenance.

h. Operator

Menjadi pihak yang mengoperasikan serta penanggung jawab atas 1 (satu) alat yang dipegang oleh bagiannya disetiap divisi masing-masing.

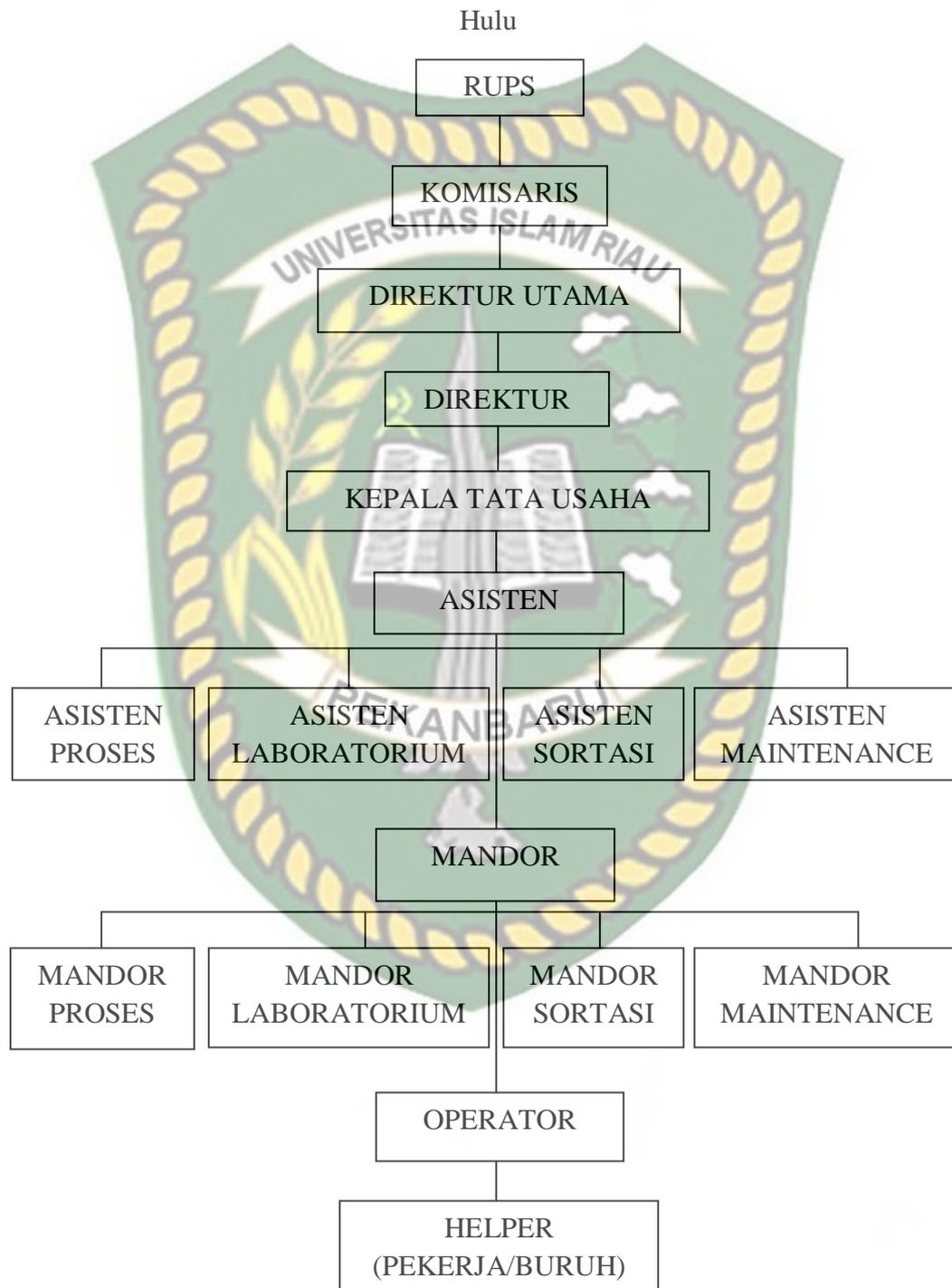
i. Helper (Pekerja)

Tugas dan tanggung jawabnya adalah melaksanakan semua pekerjaan yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan.

Untuk lebih jelasnya tentang struktur organisasi PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar II.1

Struktur Organisasi PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan



Pada PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit, bagi pekerja yang melanggar peraturan tata tertib dan perjanjian kerja akan diberikan sanksi berupa surat teguran, surat peringatan atau skorsing hingga pemutusan hubungan kerja. Adapun bentuk pelanggaran yang diberikan sanksi tersebut antara lain :¹

1. Tidak mentaati perintah yang layak dari atasan.
2. Ceroboh melakukan pekerjaan yang dapat menimbulkan bahaya bagi dirinya sendiri atau oranglain.
3. Ceroboh melakukan pekerjaan yang dapat menimbulkan kerusakan pada peralatan/mesin sehingga merugikan perusahaan.
4. Tidak memenuhi syarat pada masa percobaan.
5. Tidak mampu mencapai prestasi kerja standar yang ditetapkan perusahaan.
6. Melanggar ketentuan dan peraturan perusahaan serta ketentuan hukum yang berlaku.
7. Sakit yang berkepanjangan dan tidak mampu bekerja karena alasan kesehatan.
8. Karyawan tidak produktif.
9. Manipulasi atau tindakan penipuan yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan.
10. Melakukan pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
11. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
12. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
13. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
14. Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja, atasan atau pengusaha di lingkungan kerja.
15. Membujuk teman sekerja, atasan atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
16. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara.

¹Perjanjian Kerja Karyawan Dengan PT. Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu.

B. Tinjauan Tentang Hubungan Kerja

1. Pengertian Hubungan Kerja

Pada dasarnya, hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikannya dengan menerima upah dan di mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.² Sementara berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Perjanjian yang sedemikian itu disebut Perjanjian Kerja. Dengan diadakannya perjanjian kerja maka terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan, dan selanjutnya akan berlaku ketentuan tentang hukum perburuhan, antara lain syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja.

Ketentuan yang tercakup dalam hukum perburuhan, bersumber dari ketentuan peraturan perundang-undangan (kaidah heteronom)³ dan ketentuan lain yang dibuat oleh pihak-pihaknya (kaidah otonom), yang diadakan dalam bentuk peraturan yang dibuat oleh perusahaan (Peraturan Perusahaan) atau diadakan perjanjian antara Pekerja dengan Pengusaha (Perjanjian Kerja) atau antara Serikat Pekerja dengan Pengusaha (Perjanjian Kerja Bersama).

²Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1999, hlm. 70.

³Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1974, hlm. 8.

Hubungan kerja disebut juga hubungan perburuhan atau hubungan industrial. Selain itu, terdapat beberapa istilah mengenai hubungan kerja ini yaitu :

- 1) *Labour Relations*
- 2) *Labour Management Relations*
- 3) *Industrial Relations*

Ada 3 (tiga) unsur/faktor yang menentukan adanya hubungan kerja, yaitu :

- 1) Adanya pekerjaan yang harus dilakukan
- 2) Adanya perintah
- 3) Adanya upah

Tanpa adanya salah satu dari ketiga unsur tersebut maka tidak ada hubungan kerja. Hubungan kerja ini menunjukkan kedudukan kedua belah pihak tersebut, yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban kedua belah pihak.⁴ Menurut Iman Soepomo, dikatakan bahwa pada dasarnya hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁵

Menurut pendapat Husni, bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja mendapatkan

⁴Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cetakan Kedua, Rineka Cipta, Jakarta, 1995, hlm. 63-64.

⁵Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cetakan kesebelas edisi revisi, Djambatan, Jakarta, 1995, hlm. 52.

upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.⁶ Unsur-unsur hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja. Menurut pendapat beberapa ahli serta berdasarkan pasal 1601 Kitab Undang-undang Hukum Perdata bahwa di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja ada 4 (empat) unsur penting yaitu :⁷

- 1) Adanya pekerjaan
- 2) Adanya perintah oranglain
- 3) Adanya upah
- 4) Terbatasnya waktu tertentu karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus menerus.

Unsur yang pertama adalah adanya pekerjaan (*arbeid*), yaitu pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Unsur kedua yaitu di bawah perintah (*gezag ver houding*), di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Hubungan antara buruh dan majikan adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dengan bawahan sehingga bersifat *subordinasi* (hubungan yang bersifat vertikal, yaitu atas dan bawah).

⁶Abdul Hakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 25.

⁷Aloysius Uwiyono, dkk., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 55.

Unsur ketiga adalah adanya upah (*loan*) tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh. Pengertian upah⁸ berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Sistem pemberian upah, biasanya berdasarkan atas waktu atau hasil pekerjaan yang pada prinsipnya dengan mengacu kepada hukum, ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada dalam masyarakat. Berkaitan dengan perlindungan bagi pekerja, sebagaimana dimaksud dalam bidang kesehatan kerja, yaitu mengenai batas waktu maksimal seseorang untuk melakukan pekerjaan, untuk kelebihan waktu kerja diperhitungkan sebagai upah lembur. Begitu pula bila dikaitkan dengan hak pekerja untuk beristirahat, maka dikenal adanya upah pengganti.

Beberapa prinsip yang umum ada dalam masyarakat dalam kaitan dengan upah ini, yaitu :⁹

1. Upah implicit dalam setiap hubungan kerja (yaitu bahwa dalam setiap hubungan kerja selalu terkait dengan masalah upah);
2. Adanya asas non diskriminasi, tidak ada perbedaan dalam hal upah;
3. Prinsip “*no work no pay*” diberlakukan dengan pengecualiannya;
4. Pihak-pihak yang terkait dalam hubungan kerja dapat memperjanjikan mengenai upah, asalkan lebih menguntungkan bagi pihak pekerjanya;
5. Larangan pembelanjaan upah (*truck stelsel*)

⁸ Lihat Pasal 1 Angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

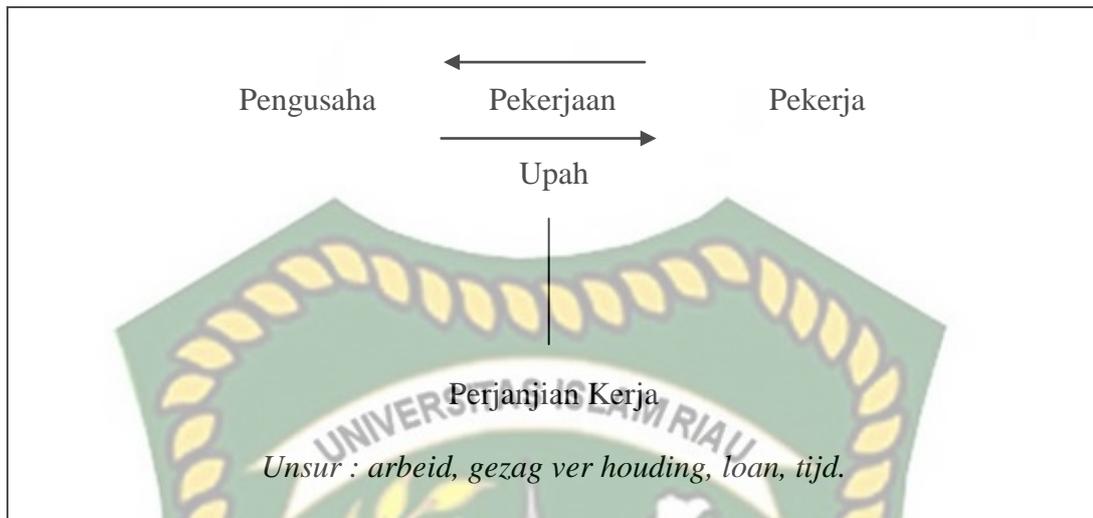
⁹ Aloysius Uwiyono, *Op. Cit.*, hlm. 56.

6. Dalam hal ada potongan terhadap upah, maka harus dengan persetujuan pekerja yang bersangkutan;
7. Penerapan denda, potongan, ganti rugi, dan lain sebagainya yang akan diperhitungkan dalam upah, tidak boleh lebih dari 50%.

Unsur yang keempat adalah waktu (*tijd*), artinya buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selama-lamanya. Waktu kerja pekerja dalam satu minggu adalah 40 jam/minggu. Untuk 6 hari kerja perminggu seharusnya bekerja 7 jam dalam lima hari dan 5 jam dalam 1 hari. Adapun untuk 5 hari kerja perminggu bekerja selama 8 jam sehari. Apabila kebutuhan proses produksi menghendaki adanya lembur, hanya diperbolehkan lembur maksimal 3 jam perhari atau 14 jam perminggu. Kenyataannya lembur yang terjadi di dalam praktik melebihi batas maksimal tersebut.

Selama bekerja, setiap 4 jam pekerja bekerja harus diberikan istirahat selama setengah jam. Dalam satu minggu harus ada istirahat minimal satu hari kerja. Dalam satu tahun pekerja harus diberikan istirahat 12 hari kerja/tahun. Apabila pekerja telah bekerja selama 6 tahun maka wajib diberikan istirahat/cuti besar selama satu bulan dengan menerima upah penuh.

Untuk waktu tertentu yang dikenal dengan istilah kontrak kerja dan pekerja harian lepas. Sedangkan untuk waktu yang tidak tertentu dikenal dengan pekerja tetap. Berdasarkan ketentuan pasal 50 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pengertian dan unsur hubungan kerja dapat dilihat dalam Gambar II.2 berikut ini.



Gambar II.2 Skema pengertian dan unsur hubungan kerja

Perlu diketahui bahwa setiap ketentuan perjanjian kerja yang ada dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan bagian dari hubungan kerja bukan bagian dari hukum perjanjian, karena itu setiap ketentuan perjanjian kerja bukan sebuah hukum pelengkap. Arti bahwa ketentuan perjanjian kerja bukan sebuah hukum pelengkap adalah ketentuan perjanjian kerja bersifat memaksa dan harus diikuti serta ditaati. Para pihak di dalam perjanjian kerja tidak dapat membuat perjanjian kerja yang menyimpang dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁰

2. Subjek Hukum dalam Hubungan Kerja

Subjek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 membedakan pengertian pengusaha, perusahaan dan pemberi kerja.

¹⁰Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Edisi Kedua*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hlm. 51.

Subjek hukum yang terkait dalam perjanjian kerja pada dasarnya adalah buruh dan majikan. Subjek hukum mengalami perluasan, yaitu dapat meliputi perkumpulan majikan, gabungan perkumpulan majikan atau APINDO untuk perluasan majikan. Selain itu terdapat serikat pekerja/buruh, gabungan serikat pekerja atau buruh sebagai perluasan dari buruh.¹¹

Pembahasan mengenai hubungan industrial tidak dapat terlepas dari fungsi atau peran serikat pekerja/serikat buruh dalam rangka upaya meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan. Serikat pekerja/buruh diatur oleh Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/serikat buruh. Munculnya undang-undang ini sebagai hasil reformasi dari hanya diakuinya satu serikat pekerja, yaitu SPSI. Setelah adanya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000, yang sudah terdaftar kurang lebih ada 60. Ini merupakan jumlah terbanyak bagi suatu negara yang mempunyai serikat pekerja/buruh lebih dari satu di seluruh dunia.

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Adapun pengusaha berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah :¹²

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

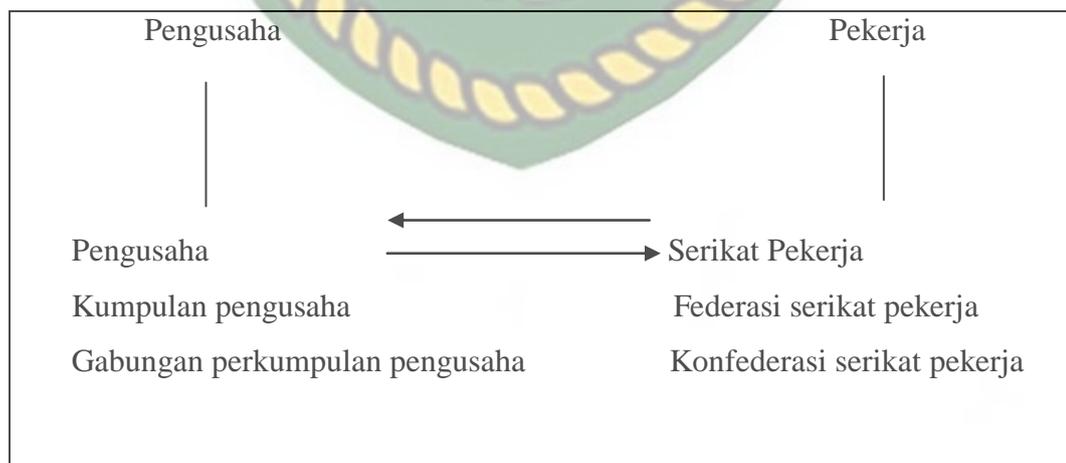
¹¹Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, hlm. 38.

¹²Lihat Pasal 1 Angka 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Batasan pengusaha berbeda dengan pemberi kerja. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun perusahaan berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah.¹³

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

Perluasan subjek hukum dalam hubungan kerja dapat dilihat dalam Gambar II.3 sebagai berikut.



Gambar II.3 Skema perluasan subjek hukum dalam hubungan kerja

¹³Lihat Pasal 1 Angka 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

3. Objek Hukum dalam hubungan kerja

Objek hukum dalam hubungan kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Dengan kata lain tenaga yang melekat pada diri pekerja merupakan objek hukum dalam hubungan kerja.¹⁴

Objek hukum dalam perjanjian kerja, yaitu hak dan kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik yang meliputi syarat-syarat kerja atau hal lain akibat adanya hubungan kerja. Syarat-syarat kerja selalu berkaitan dengan upaya peningkatan produktivitas bagi majikan dan upaya peningkatan kesejahteraan oleh buruh. Antara kepentingan pengusaha dengan kepentingan pekerja pada hakikatnya adalah bertentangan.

Objek hukum dalam hubungan kerja tertuang di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama/perjanjian kerja bersama. Kedudukan perjanjian kerja adalah di bawah peraturan perusahaan, sehingga apabila ada ketentuan dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perusahaan maka yang berlaku adalah peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan yang membuat adalah majikan secara keseluruhan. Perjanjian kerja secara teoritis yang membuat adalah majikan dan buruh, tetapi kenyataannya perjanjian kerja itu sudah dipersiapkan majikan untuk ditandatangani buruh saat buruh diterima kerja oleh majikan.

Apabila di perusahaan itu sudah ada serikat pekerja, maka antara serikat pekerja dan majikan dapat membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dahulu disebut dengan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Ketentuan PKB/KKB

¹⁴Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, hlm. 40.

memuat syarat-syarat kerja yang mencerminkan hak dan kewajiban majikan dan buruh. Pembuatan KKB dapat dilakukan oleh serikat pekerja dan majikan di luar jam kerja atau diatur sedemikian rupa dibuat di luar kota dengan waktu khusus.¹⁵ Dalam praktik, banyak serikat pekerja yang ada di perusahaan mempersulit terbentuknya KKB dengan cepat. Objek hukum dalam hubungan kerja dapat dilihat dalam Gambar II.4 berikut.



Gambar II.4 Skema objek hukum dalam hubungan kerja

4. Perjanjian Kerja

a. Pengertian Perjanjian

Jika kita membicarakan tentang definisi perjanjian, maka pertama-tama harus diketahui ketentuan pengertian perjanjian yang diatur oleh KUHPerdara pasal 1313 yang berbunyi:

“Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”.

¹⁵Ibid, hlm. 41.

Salah satu definisi perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada oranglain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melakukan sesuatu.¹⁶ Dengan adanya pengertian tentang perjanjian seperti ditentukan di atas, bisa diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja.¹⁷

Menurut pendapat Sudikno Mertokusumo, perjanjian adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan suatu akibat hukum.¹⁸ Dengan demikian kedua belah pihak sepakat untuk menentukan peraturan atau kaedah, atau hak dan kewajiban yang mengikat mereka untuk ditaati dan dijalankan. Kesepakatan itu adalah untuk menimbulkan akibat hukum, menimbulkan hak dan kewajiban dan apabila kesepakatan itu dilanggar maka akan ada akibat hukum, si pelanggar dapat dikenakan akibat hukum atau sanksi.

Akan tetapi, jika pengertian mengenai perjanjian seperti tersebut di atas dilihat secara mendalam, akan terlihat bahwa pengertian tersebut ternyata mempunyai arti yang luas dan umum sekali sifatnya, selain itu juga tanpa menyebutkan untuk tujuan apa perjanjian tersebut dibuat. Hal tersebut terjadi karena di dalam pengertian perjanjian menurut konsepsi pasal 1313 KUHPdata, hanya menyebutkan tentang pihak yang atau lebih mengikatkan

¹⁶Subekti, *Hukum Perjanjian*, Citra Aditya, Jakarta, 1978, hlm. 1.

¹⁷Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 13.

¹⁸Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 1999, hlm. 65.

dirinya pada pihak lainnya, dan sama sekali tidak menentukan untuk tujuan apa suatu perjanjian tersebut dibuat.

Karena itu suatu perjanjian akan lebih luas juga tegas artinya jika pengertian mengenai perjanjian tersebut diartikan sebagai suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.¹⁹

Dalam suatu perjanjian, dikenal asas kebebasan berkontrak atau *freedom of contract*. Maksud asas tersebut adalah bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat perjanjian yang berisi dan macam apapun, asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Atau dengan pengertian lain asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja dan dalam bentuk apa saja, sepanjang tidak melanggar undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.²⁰

Selanjutnya dalam suatu perjanjian, pasal-pasal yang mengatur tentang perjanjian tersebut, biasa dinamakan dengan *Optinal law*, karena ketentuan dari pasal-pasal yang mengaturnya, boleh disingkirkan oleh pihak yang membuat suatu perjanjian.

Menurut Abdul Kadir Muhammad dalam bukunya yang berjudul *Hukum Perikatan*, antara lain disebutkan bahwa di dalam suatu perjanjian termuat beberapa unsur, yaitu :²¹

¹⁹Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung, 1982, hlm. 78.

²⁰Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermasa, Jakarta, Cer. IV, 1979, hlm. 13.

²¹Abdul Kadir Muhammad, *Loc. Cit.*

1. Ada pihak-pihak

Pihak-pihak yang ada disini paling sedikit harus ada dua orang, para pihak bertindak sebagai subyek perjanjian tersebut. Subyek mana bisa terdiri dari manusia atau badan hukum. Dalam hal para pihak terdiri dari manusia, maka orang tersebut harus telah dewasa dan cakap untuk melakukan hubungan hukum.

2. Ada persetujuan antara para pihak

Para pihak sebelum membuat suatu perjanjian atau dalam membuat suatu perjanjian haruslah diberikan kebebasan untuk mengadakan *bargaining* atau tawar-menawar diantara keduanya, hal ini biasa disebut dengan asas konsensualitas dalam suatu perjanjian. Konsensus mana harus tanpa disertai dengan paksaan, tipuan dan kehakiman.

3. Ada tujuan yang akan dicapai

Suatu perjanjian haruslah mempunyai satu atau beberapa tujuan tertentu yang ingin dicapai dan dengan perjanjian itulah tujuan tersebut suatu tujuan ingin mereka capai, baik yang dilakukan sendiri maupun oleh pihak lain, yang dalam hal ini mereka selaku subyek dalam perjanjian tersebut. Dalam mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu, para pihak terikat dengan adanya ketentuan bahwa tujuan tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

4. Ada prestasi yang harus dilaksanakan

Para pihak dalam suatu perjanjian mempunyai hak dan kewajiban tertentu yang satu dengan yang lainnya saling berlawanan. Apabila pihak

yang satu berkewajiban untuk memenuhi suatu prestasi, maka bagi pihak lain hal tersebut adalah merupakan hak dan begitupun sebaliknya.

5. Ada bentuk tertentu

Suatu perjanjian dapat dibuat secara lisan maupun tertulis dalam hal perjanjian suatu perjanjian yang dibuat secara tertulis dan dibuat dalam suatu akta maka akta tersebut bisa dibuat secara *authentic* maupun *underhands*. Akta yang dibuat secara *authentic* adalah akta perjanjian yang dibuat oleh para pihak dihadapan seorang pejabat umum yang diberi wewenang untuk itu.

6. Ada syarat-syarat tertentu

Dalam suatu perjanjian tentang isinya, harus ada syarat-syarat tertentu karena dalam suatu perjanjian menurut ketentuan pasal 1338 KUHPerdara ayat satunya menentukan bahwa suatu perjanjian atau persetujuan yang sah adalah mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dan agar suatu perjanjian bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah, adalah bilamana perjanjian tersebut telah memenuhi syarat-syarat tertentu.

b. Syarat sahnya suatu perjanjian

Sebelumnya telah diuraikan bahwa suatu perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah dan sebagai akibatnya perjanjian akan mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Oleh karena itu agar keberadaan suatu perjanjian diakui oleh

undang-undang (*Legally concluded contract*) haruslah sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh undang-undang.

Adapun syarat sahnya suatu perjanjian atau persetujuan telah ditentukan di dalam pasal 1320 KUHPerdara yang menyebutkan bahwa:²²

“untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat :

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal”

Dalam mengetengahkan keempat syarat yang diperlukan di dalam perjanjian atau persetujuan tersebut agar lebih jelas tepat maksud dan tujuannya maka dalam kesempatan ini akan diuraikan masing-masing syarat, tentang syarat sahnya suatu perjanjian dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri

Maksudnya adalah kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah bersepakat, setuju dan seia sekata atas hal-hal yang diperjanjikan. Dengan tanpa ada paksaan atau *dwang*, kekeliruan atau *dwaling* dan penipuan atau *bedrog*. Karena itu manakala hal-hal tersebut telah terpenuhi, maka kata sepakat yang merupakan unsur utama dari empat syarat dalam suatu perjanjian tersebut telah terpenuhi.

²²R. Subekti, dkk., *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Op. Cit.*, hlm. 339.

b. Kecakapan membuat suatu perjanjian

Maksud membuat suatu perjanjian adalah melakukan suatu hubungan hukum dan yang bisa melakukan suatu hubungan hukum adalah mereka yang bisa dikategorikan sebagai pendukung hak dan kewajiban, pihak yang dikatakan sebagai pendukung hak dan kewajiban adalah orang dan badan hukum. Siapa-siapa saja yang bisa disebutkan sebagai pendukung hak dan kewajiban, baik orang maupun badan hukum harus memenuhi syarat-syarat tertentu.

Jika yang membuat perjanjian adalah suatu badan hukum, maka badan hukum tersebut harus memenuhi syarat-syarat badan hukum yang antara lain sebagai berikut:

1. Adanya harta kekayaan yang terpisah
2. Mempunyai tujuan tertentu
3. Mempunyai kepentingan sendiri
4. Ada organisasi

Dengan terpenuhinya keempat syarat tersebut, barulah badan hukum tersebut bisa disebut sebagai pendukung hak dan kewajiban atau sebagai subyek hukum. Dan setelah suatu badan hukum memenuhi syarat sebagai pendukung hak dan kewajiban, maka badan hukum tersebut telah bisa melakukan hubungan hukum. Hubungan hukum mana antara lain bisa dengan pembuatan suatu perjanjian.

Jika para pihak yang membuat perjanjian adalah orang, maka orang yang dianggap sebagai subyek hukum yang bisa melakukan hubungan hukum dengan

pihak lain adalah orang-orang yang tidak termasuk di dalam ketentuan pasal 1330 KUHPerdata, yang menentukan bahwa:²³

“Tak cakap untuk membuat perjanjian-perjanjian adalah:

- a. Orang-orang yang belum dewasa
- b. Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan
- c. Orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang dan semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat suatu perjanjian-perjanjian tertentu”.

Sesuai dengan ketentuan tersebut di atas, maka mereka yang termasuk dalam kriteria tersebut di atas tidak bisa membuat suatu perjanjian, dan sebaliknya jika mereka tidak termasuk dalam ketiga kriteria tersebut di atas, maka mereka mempunyai hak untuk membuat suatu perjanjian.

Khusus mengenai kriteria ketiga, yaitu bagi seorang perempuan, seperti disebutkan di atas dengan telah berlakunya undang-undang yang mengatur mengenai perkawinan, yaitu Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, maka ketentuan seperti disebutkan pada pasal 1330 KUHPerdata tersebut dinyatakan tidak berlaku lagi. Ketentuan ini adalah sesuai dengan isi yang disebutkan pada pasal 31 ayat (1 dan 2). Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan yang menyebutkan bahwa:

ayat (1) Hak dan kedudukan istri adalah seimbang dengan hak dan kedudukan suami dalam kehidupan rumah tangga dan pergaulan hidup bersama dalam masyarakat.

²³*Ibid*, hlm. 341.

ayat (2) Masing-masing pihak berhak untuk melakukan perbuatan hukum.

Ketentuan ini diperkuat lagi dengan adanya Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor 3 Tahun 1963, yang menganggap bahwa seorang istri bisa melakukan perbuatan hukum dan untuk menghadap di depan pengadilan tanpa izin atau bantuan dari suaminya, karena itu ketentuan di atas sudah tidak berlaku lagi.²⁴

c. Suatu hal tertentu

Yang dimaksud dengan suatu hal tertentu adalah sesuatu yang di dalam perjanjian tersebut harus telah ditentukan dan disepakati. Ketentuan ini sesuai dengan yang disebutkan pada pasal 1333 KUHPerdara bahwa barang yang menjadi obyek suatu perjanjian harus ditentukan jenisnya.

Tidak menjadi halangan bahwa jumlah barangnya tidak tertentu, asal saja jumlah itu kemudian dapat ditentukan atau dihitung atau barang yang akan ada dikemudian hari juga bisa menjadi obyek dari suatu perjanjian, ketentuan ini disebutkan pada pasal 1334 ayat (1) KUHPerdara. Selain itu yang harus diperhatikan adalah “suatu hal tertentu” haruslah sesuatu hal yang biasa dimiliki oleh subyek hukum.

²⁴Subekti, *Op. Cit.*, hlm. 19.

d. Suatu sebab yang halal

Menurut Undang-undang, sebab yang halal adalah jika tidak dilarang oleh undang-undang tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum, ketentuan ini disebutkan pada pasal 1337 KUHPerdara.²⁵

Suatu perjanjian yang dibuat dengan sebab atau kausa yang tidak halal, misalnya jual beli ganja untuk mengacaukan ketertiban umum, memberikan kenikmatan seksual tanpa nikah yang sah.²⁶

Sekarang timbul suatu pertanyaan, bagaimana jika salah satu syarat sahnya dari suatu perjanjian tersebut tidak terpenuhi. Untuk menjawab pertanyaan ini maka ketentuan tentang syarat-syarat tersebut, bisa dibedakan menjadi dua macam syarat, yaitu:

1) Syarat Subyektif

Maksudnya karena menyangkut mengenai suatu subyek yang disyaratkan dalam hal ini termasuk syarat-syarat pada huruf a dan b, yaitu tentang syarat sepakat antara pihak yang mengikatkan diri dan syarat tentang kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.

2) Syarat Obyektif

Maksudnya adalah obyek yang diperjanjikan tersebut, yaitu yang termasuk dalam syarat-syarat c dan d, dalam hal ini tentang syarat suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal.

Apabila yang tidak terpenuhi adalah tentang syarat-syarat subyektif, maka salah satu pihak yang mengadakan perjanjian mempunyai hak untuk

²⁵Broto Suwiryo, *Hukum Ketenagakerjaan Penyelesaian Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan*, Laksbang PRESSindo, Surabaya, 2017, hlm. 59.

²⁶Abdul Kadir Muhammad, *Op. Cit.*, hlm. 95.

memohon kepada hakim untuk membatalkan perjanjian tersebut. Dan setelah adanya permohonan pembatalan pembatalan perjanjian tersebut dan diputuskan oleh hakim dan telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, barulah perjanjian tersebut bisa dinyatakan batal atau dengan perkataan lain, selama perjanjian tersebut tidak bisa dikatakan batal demi hukum dan masih tetap mengikat bagi mereka yang membuatnya.

Apabila yang tidak memenuhi dalam suatu perjanjian adalah syarat obyektif, maka perjanjian tersebut adalah batal demi hukum, karenanya tujuan para pihak untuk membuat suatu perjanjian menjadi batal dan hal ini disebabkan karena obyek yang diperjanjikan batal, maka perjanjian tersebut otomatis batal demi hukum.

c. Beberapa asas dalam suatu perjanjian

Ada beberapa asas yang berkaitan dengan perjanjian, yaitu :²⁷

1. Asas Kebebasan Berkontrak atau *Open System*

Asas yang utama di dalam suatu perjanjian adalah adanya asas yang terbuka atau *Open system* , maksudnya bahwa setiap orang mengadakan perjanjian apa saja dan dengan siapa saja. Ketentuan tentang asas ini disebutkan di dalam pasal 1338 KUHPerdara, yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Asas ini biasa disebut dengan asas kebebasan berkontrak atau *Freedom Of Contract*.

²⁷Johanes Ibrahim, *Pengimpasan Pinjaman Kompensasi dan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kredit Bank*, CV. Utomo, Jakarta, 2003, hlm.37.

Sebagai lawan dari asas ini adalah *Closed System*, maksudnya adalah di dalam hukum benda, aturan yang dianut adalah terbatas dan peraturan yang mengenai hak-hak atas benda itu bersifat memaksa.²⁸

Sekarang bagaimana dengan perjanjian kerja sebagai obyek utama dalam perjanjian yang diuraikan dalam buku ini. Ternyata di dalam perjanjian kerja itu sendiri, asas kebebasan berkontrak juga masih dipakai sebagai asas yang utama, yaitu perjanjian kerja dapat menciptakan kaidah-kaidah hukum yang mengatur hubungan kerja antara majikan dan buruh dimana mereka telah membuatnya.²⁹

Walaupun demikian kebebasan berkontrak tersebut ada batasnya yaitu tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum.³⁰

Kebebasan berkontrak adalah asas yang esensial, baik bagi individu dalam mengembangkan diri baik di dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan sosial kemasyarakatan, sehingga beberapa pakar menegaskan kebebasan berkontrak merupakan bagian dari hak asasi manusia yang harus dihormati.³¹ Negara-negara yang mempunyai sistem hukum *Common Law* mengenal kebebasan berkontrak dengan istilah *Laissez Faire*, yang

²⁸Subekti, *Op. Cit.*, hlm. 13.

²⁹H.P. Radja Gukguk, *Hukum Perburuhan* (bahan penataran) Fak. Hukum Unpad., Bandung, 1989, hlm.4.

³⁰Abdul Kadir Muhammad, *Op. Cit.*, hlm. 84.

³¹Johanes Ibrahim, *Op. Cit.*, hlm. 40.

dirumuskan oleh Jessel M.R. dalam kasus “*Printing and Numerical Registering Co. Vs. Samson*”.³²

2. Asas konsensual atau asas kekuasaan bersepakat

Dengan asas ini maka suatu perjanjian pada dasarnya sudah ada sejak tercapainya kata sepakat diantara pihak dalam perjanjian tersebut. Asas konsensualisme yang terdapat dalam pasal 1320 KUHPerdara mengandung arti kemauan para pihak untuk saling mengikatkan diri dan kemauan ini membangkitkan kepercayaan bahwa perjanjian itu akan dipenuhi. Eggens Ibrahim menyatakan³³ asas konsensualitas merupakan suatu puncak peningkatan manusia yang tersirat dalam pepatah: “*een man een man, een word een word*”. Selanjutnya dikatakan olehnya bahwa ungkapan “orang harus dapat dipegang ucapannya”, merupakan tuntutan kesusilaan, akan tetapi pasal 1320 KUHPerdara menjadi landasan hukum untuk penegakannya. Tidak terpenuhinya syarat konsensualisme dalam perjanjian menyebabkan perjanjian dapat dibatalkan, karena tidak memenuhi syarat subjektif.

3. Asas Kekuatan mengikatnya Perjanjian

Yaitu bahwa para pihak harus memenuhi apa yang telah dijanjikan sebagaimana disebutkan dalam pasal 1338 KUHPerdara, bahwa perjanjian yang dibuat secara sah sebagai Undang-undang bagi yang membuatnya.

4. Asas itikad baik dan kepatutan

Asas ini menegaskan bahwa para pihak dalam membuat perjanjian harus didasarkan pada itikad baik dan kepatutan, yang mengandung

³²Jessel dalam Haridjan Rusli, *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1993, hlm. 39.

³³Johanes Ibrahim, *Op. Cit*, hlm. 38.

pengertian pembuatan perjanjian antara para pihak harus didasarkan pada kejujuran untuk mencapai tujuan bersama. Pelaksanaan perjanjian juga harus mengacu pada apa yang patut dan seharusnya diikuti dalam pergaulan masyarakat. Asas itikad baik dan kepatutan berasal dari hukum Romawi, yang kemudian dianut oleh *Civil Law* bahkan dalam perkembangannya juga dianut oleh beberapa Negara yang berfaham *Common Law*.

Pengertian itikad baik dan kepatutan berkembang sejalan dengan perkembangan hukum kontrak Romawi, yang semula hanya memberikan ruang bagi kontrak-kontrak yang didasarkan pada *bonae fides* yang mengharuskan diterapkannya asas itikad baik dan kepatutan dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian.³⁴ Masalah yang muncul, hingga saat ini belum ada satu kata untuk memberikan dasar yang tepat sebagai patokan apakah perjanjian telah dilaksanakan atas dasar itikad baik dan kepatutan atau belum.

C. Tinjauan Tentang Pengupahan

1. Pengertian

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi,

³⁴Ridwan Khairandi, *Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2003, hlm. 131.

dan jaminan hari tua. Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.³⁵

Upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³⁶ Sebelum lahirnya Peraturan Pemerintah, pengertian mengenai upah telah terlebih dahulu diatur dalam peraturan perundang-undangan lainnya.

Bilamana dipandang dari sudut nilainya, upah dapat dibedakan:

- a. Upah Nominal, yaitu jumlah yang berupa uang; dan
- b. Upah riil, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.

Bagi kita semua yang penting adalah upah riil, apalagi bagi buruh karena dengan upah riil ini buruh harus mendapatkan barang keperluan sehari-harinya bagi keluarganya. Kenaikan upah nominal, tidak akan mempunyai arti bagi dirinya, jika kenaikan upah itu diikuti dengan naiknya harga barang-barang terutama sembako (Sembilan bahan pokok). Turunnya harga-harga merupakan kenaikan upah riil bagi buruh, sedangkan naiknya harga barang-barang adalah merupakan penurunan upah riil, walaupun upah nominalnya tetap.

³⁵Iman Soepomo, *Op.Cit*, hlm. 179.

³⁶Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Namun kalau ditinjau dari sudut bentuknya, upah dibedakan antara :

- a. Upah berupa uang
- b. Upah berupa barang, termasuk pengobatan, perawatan, pengangkutan, perumahan, jasa, dan sebagainya.

2. **Kedudukan Upah**

Upah mempunyai kedudukan istimewa, hal ini dapat diketahui dari ketentuan pasal 95 ayat (4) Undang-undang Ketenagakerjaan yang berbunyi “dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Maksudnya, upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang lainnya.”³⁷

3. **Beberapa Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Upah**

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya upah, yaitu :³⁸

- a. Penawaran dan Permintaan

Suatu penawaran dari tenaga kerja tinggi karena mempunyai keahlian/*skill*, sedangkan permintaan untuk rekrutannya sedikit maka upah yang

³⁷Djumaldji, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm. 31.

³⁸Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008, hlm. 73-74.

ditawarkan cenderung tinggi, tetapi apabila penawaran rendah/*under skill* sedangkan permintaan banyak maka upah cenderung rendah.

b. Organisasi Serikat Pekerja

Lemah dan kuatnya serikat pekerja di dalam melakukan *bargaining* akan mempengaruhi tinggi rendahnya upah.

c. Kemampuan Untuk Membayar

Meskipun ada tuntutan dari pekerja kalau tidak ada kemampuan membayar maka upah belum tentu naik, hal ini dikarenakan upah merupakan salah satu komponen harga produksi yang sangat diperhitungkan oleh seorang pengusaha.

d. Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi yang diberikan maka upah cenderung naik, tetapi pembakuan prestasi kerja sampai sekarang belum ada standar resmi sehingga dalam pelaksanaannya belum dapat terealisasi.

e. Biaya Hidup

Lingkungan tempat tinggal akan mempengaruhi kebutuhan hidup seseorang, dengan biaya hidup tinggi seperti yang terjadi di kota-kota besar dimana upah cenderung tinggi, tetapi apabila di daerah terpencil/desa, upah cenderung rendah.

f. Pemerintah

Kebijakan pemerintah dalam mengeluarkan peraturan ketenagakerjaan juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya upah.

4. Kebijakan Pemerintah dalam Pengupahan

Dalam rangka mendapatkan penghasilan yang layak sebagai manusia yang mempunyai harkat dan martabat, maka Pemerintah mengeluarkan kebijakan- kebijakan yang melindungi pekerja/buruh di bidang pengupahan, yaitu antara lain sebagai berikut :³⁹

a. Upah minimum

Dalam hal pemerintah menetapkan upah minimum harus berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Tata cara penyesuaian ketetapan upah minimum diatur dalam Permenaker Nomor Per-05/Men/1989. Upah minimum dapat terbagi atas :⁴⁰

- 1) Upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/ Kota.
Besarnya upah ini untuk tiap wilayah Provinsi atau Kabupaten/ Kota tidak sama, tergantung nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) di daerah yang bersangkutan. Kebutuhan hidup layak adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/ buruh lajang untuk dapat hidup layak, baik secara fisik, non fisik dan sosial. Setiap Kabupaten/Kota tidak boleh menetapkan upah minimum di bawah upah minimum Provinsi yang bersangkutan.
- 2) Upah minimum berdasarkan sektor/ sub sektor pada wilayah Provinsi atau Kabupaten/ Kota.

³⁹*Ibid*, hlm.74.

⁴⁰Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnanya Paramita, Jakarta, 2004, hlm. 50.

Upah minimum sektoral ditetapkan berdasarkan kelompok usaha tertentu misalnya kelompok usaha manufaktur dan non manufaktur.

Upah minimum sektoral ini tidak boleh lebih rendah dari upah minimum di daerah yang bersangkutan.

Surat edaran Menteri Tenaga Kerja RI Nomor SE-07/MEN/m 1990 tanggal 2 Agustus 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah menyebutkan bahwa :

- 1) Pengertian Komponen adalah :⁴¹
 - Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan.
 - Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran-pembayaran yang teratur, berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan kemahalan, tunjangan daerah, dan lain-lain.
 - Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport yang didasarkan pada kehadiran. Tunjangan makan dapat

⁴¹Koesparmono Irsan, *Hukum Tenaga Kerja, Op. Cit.*, hlm. 193.

dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran (pemberian tunjangan biasa dalam bentuk uang atau fasilitas makan).

2) Pengertian pendapatan non upah adalah :⁴²

- Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata diberikan perusahaan karena hal-hal yang bersifat khusus untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan (antar jemput pekerja atau lainnya), pemberian makan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin, dan lainnya.
- Bonus adalah bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas, besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan.
- Tunjangan Hari Raya (THR), gratifikasi, dan pembagian keuntungan lainnya.

Pengertian upah minimum adalah sebagai berikut :⁴³

- Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap

⁴²Hardijan Rusli, *Op. Cit.*, hlm. 97.

⁴³Soedarjadi, *Op. Cit.*, hlm. 74.

- Upah Minimum Regional Tingkat I untuk selanjutnya disebut UMR TK. I adalah upah minimum yang berlaku di satu provinsi
- Upah Minimum Regional Tingkat II untuk selanjutnya disebut UMR TK. II adalah upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten/ kota madya atau menurut wilayah pembangunan ekonomi daerah atau karena kekhususan wilayah tertentu
- Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat I untuk selanjutnya disebut UMSR TK. I adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di satu provinsi
- Upah Minimum Sektoral Tingkat II untuk selanjutnya disebut UMSR TK. II adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota Madya atau menurut wilayah pembangunan ekonomi daerah atau karena kekhususan wilayah tertentu
- Sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut Klasifikasi Lapangan Usaha Indonesia (KLUI).

Upah Minimum Sektoral Provinsi yang telah ditetapkan harus lebih besar, sekurang-kurangnya 5% Upah Minimum Provinsi. Sedangkan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota yang telah ditetapkan karena lebih besar sekurang-kurangnya 5% dari Upah Minimum Kabupaten/Kota.

b. Upah lembur

Upah lembur merupakan upah yang diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam dan hari kerja atau pada hari istirahat

mingguan, hari-hari besar yang telah ditetapkan pemerintah.⁴⁴ Namun berdasarkan ketentuan pasal 78 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian ditindaklanjuti dengan ketentuan pasal 4 ayat (2) dan (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.102/MEN/VI/2004, mengatur pengecualian kewajiban membayar upah kerja lembur, artinya tidak semua pekerja/buruh yang bekerja lembur berhak atas upah lembur seperti pekerja yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana dan lain-lain.⁴⁵

- c. Upah pembayaran pesangon
- d. Denda dan potongan, dan
- e. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan atau melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan.

5. Upah Minimum

Upah minimum diartikan sebagai ketetapan yang dikeluarkan oleh Pemerintah mengenai keharusan perusahaan untuk membayar upah sekurang-kurangnya sama dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) kepada pekerja/buruh yang paling rendah tingkatnya, yang merupakan perlindungan bagi kelompok pekerja lapisan bawah atau pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja

⁴⁴Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Cetakan Keempat Edisi Revisi*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 131.

⁴⁵Lihat Pasal 78 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

maksimal 1 (satu) tahun, agar memperoleh upah serendah-rendahnya sesuai dengan nilai kebutuhan hidup minimum.⁴⁶

Di dalam penetapan upah minimum yang ditetapkan setiap tahun oleh pemerintah bukanlah monopoli Indonesia saja melainkan keberadaannya sudah diakui secara Internasional, tetapi disetiap negara mempunyai cara dan pola yang berbeda dalam penerapannya sesuai dengan kondisi yang ada.

Indonesia merupakan negara berkembang dan berkepentingan dalam mengatur upah agar tidak terlalu menyolok kesenjangan dalam penerimaan upah pada batas level bawah sebagai buruh kasar/biasa dengan level atas dalam level pimpinan.

Di dalam hubungan industrial, kedudukan upah minimum sangatlah dominan dan strategis keberadaannya karena apabila dilihat sebagai bagian dari keseluruhan sistem pengupahan salah satunya merupakan jaring pengaman (*Safety net*) dari kebutuhan hidup lainnya dari seseorang pekerja/buruh terhadap pendidikan, kesehatan, transportasi, dan rekreasi. Bahkan bila mungkin dapat disisihkan untuk menabung sebagai kebutuhan hidup lebih layak.

6. Mekanisme Penetapan Upah Minimum

Dengan telah diperlakukan otonomi daerah mulai tahun 2000 tanggung jawab penetapan upah minimum terletak pada pundak Pemerintah Provinsi dan Pemerintah daerah Kabupaten/Kota. Instansi yang bertanggung jawab di

⁴⁶Soedarjadi, *Op. Cit.*, hlm. 75.

bidang ketenagakerjaan sangat peduli sekali di dalam proses terwujudnya upah minimum.⁴⁷

Di dalam pelaksanaannya Pemerintah Daerah membentuk Dewan Pengupahan Daerah yang beranggotakan dari wakil pemerintah setempat, kantor/dinas, unit terkait, organisasi serikat kerja, organisasi pengusaha, dan akademisi. Dewan Pengupahan berfungsi melakukan survei dan pendataan tentang harga-harga bahan pokok di daerah sekitarnya, dalam komponen kelompok-kelompok kebutuhan hidup minimum yang antara lain meliputi kelompok, makanan, sandang, perumahan, kesehatan, transportasi, rekreasi dan tabungan.

Setelah data terhimpun kemudian dikaji, dihitung dan dianalisa apakah perusahaan-perusahaan mampu membayar kenaikan yang akan ditetapkan. Kebijakan diambil berdasar pertimbangan-pertimbangan inflasi dan faktor-faktor lain, biasanya masing-masing perwakilan di dalam menghitung kenaikan berbeda-beda karena mereka melihat dari sudut pandang dan kepentingan yang berbeda. Organisasi serikat pekerja selalu minta lebih tinggi dari wakil pengusaha, sedangkan untuk wakil pemerintah berperan sebagai stabilisator.

Meskipun ada perbedaan dari masing-masing pihak dapat dimusyawarahkan atau mungkin tidak, maka jumlah nominal tetap diusulkan kepada Gubernur setelah direkomendasi dari Bupati/Walikota di wilayah setempat. Dari usulan tersebut Gubernur melakukan pengkajian dan masukan dari staf yang ada selanjutnya dikonsultasikan dengan DPRD dan Dewan

⁴⁷*Ibid*, hlm. 76.

Pengupahan Provinsi yang selanjutnya ditetapkan besarnya upah minimum untuk masing-masing wilayah Kabupaten/Kota.

7. Pelaksanaan Upah Minimum

Dengan telah ditetapkannya upah minimum dan masa berlakunya diberlakukan, maka perusahaan wajib melaksanakan ketentuan upah minimum tersebut. Akan tetapi, apabila suatu perusahaan tidak mampu melaksanakan ketentuan upah minimum maka dapat mengajukan penangguhan dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan.⁴⁸

Dalam melaksanakan upah minimum berlaku ketentuan sebagai berikut :

1. Perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum
2. Bagi pekerja yang berstatus tetap, tidak tetap, dan dalam keadaan masa percobaan, upah diberikan serendah-rendahnya sebesar upah minimum
3. Upah minimum harga berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun
4. Peninjauan besarnya upah pekerja yang mempunyai masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun dilakukan atas atas kesepakatan tertulis antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha
5. Bagi perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku, pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan upah

⁴⁸ *Ibid*, hlm. 78.

6. Peninjauan besarnya upah bagi pekerja yang telah menerima upah lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
7. Bagi pekerja dengan sistem borongan atau berdasarkan satuan hasil yang dilakukan 1 (satu) bulan atau lebih upah rata-rata sebulan serendah-rendahnya sebesar upah minimum di perusahaan yang bersangkutan
8. Upah pekerja harian lepas ditetapkan secara bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah kehadiran dengan perhitungan upah sehari :
 - a. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah 1 (satu) bulan dibagi 25 (dua puluh lima).
 - b. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21 (dua puluh satu).

8. Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum

Penangguhan adalah suatu keadaan dimana suatu perusahaan tidak mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah di suatu daerah tertentu. Selanjutnya untuk mengatasi kesulitan yang dialami pengusaha dengan mengajukan suatu penangguhan pembayaran upah sebesar kurang dari nominal yang telah ditentukan, agar dapat membayar sesuai dengan yang diinginkan.

Beberapa faktor yang melandasi kondisi tersebut adalah :⁴⁹

1. Perkembangan usaha perusahaan kurang baik

⁴⁹*Ibid*, hlm. 79.

2. Keuntungan yang diperoleh perusahaan belum cukup untuk menutup kebutuhan ongkos produksi
3. Manajemen perusahaan kurang professional
4. Ada kesenjangan untuk membayar kurang dari upah minimum yang berlaku.

Kondisi demikian oleh peraturan memang boleh dilakukan asal penanggung tersebut 10 (sepuluh) hari sebelum berlakunya upah minimum. Pengusaha mengajukan penangguhan ke Gubernur selaku kepala daerah yang ditunjuk melalui instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan melampirkan hasil kesepakatan antara pengusaha dengan organisasi serikat pekerja secara tertulis bila sudah terbentuk di tingkat perusahaan. Namun apabila belum terbentuk organisasi serikat pekerja maka diwakili 50% pekerja/buruh penerima upah minimum.

Untuk kelengkapan secara keseluruhan di samping dilampiri kesepakatan juga disertai .⁵⁰

- a. Salinan akte pendirian perusahaan
- b. Laporan keuangan perusahaan yang terdiri dari neraca perhitungan rugi beserta penjelasannya untuk 2 (dua) tahun terakhir
- c. Perkembangan produksi dan pemasaran selama 2 (dua) tahun terakhir serta rencana produksi dan pemasaran untuk 2 (dua) tahun yang akan datang
- d. Data upah menurut jabatan pekerja
- e. Jumlah pekerja seluruhnya dan jumlah pekerja yang dimohonkan penangguhan pelaksanaan upah minimum
- f. Surat pernyataan kesediaan perusahaan untuk melaksanakan upah minimum yang baru setelah berakhirnya waktu penangguhan.

⁵⁰Soedarjadi, *Op. Cit.*, hlm. 80.

Selama permohonan penangguhan masih dalam proses penyelesaian, perusahaan yang bersangkutan dapat membayar upah yang biasa diterima pekerja. Adapun persetujuan penolakan berlaku paling lama 1 (satu) tahun dengan ketentuan apabila disetujui diberikan kepada pengusaha dalam bentuk:⁵¹

1. Membayar upah terendah tetap sesuai ketetapan upah minimum yang lama
2. Membayar lebih rendah dari upah minimum yang baru
3. Menangguhkan pembayaran upah minimum baru secara bertahap paling lama 1 (satu) tahun.

Dalam hal permohonan ditolak, upah yang diberikan pengusaha kepada pekerja serendah-rendahnya sama dengan upah minimum yang berlaku terhitung tanggal mulai berlakunya ketentuan upah minimum yang baru.

9. Upah Lembur

Upah lembur merupakan upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja karena pekerja telah melakukan pekerjaan lebih dari 7 (tujuh) jam dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu terhadap pekerjaan yang dilakukan dalam 6 (enam) hari kerja pada setiap minggu untuk pekerjaan yang dilakukan 5 (lima) hari dalam seminggu. Pekerja yang melakukan

⁵¹*Ibid*, hlm. 81.

pekerjaan lebih dari 8 (delapan) jam dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu mendapatkan upah lembur.⁵²

Dengan suatu ketentuan bahwa kegiatan lembur harus dilakukan atas perintah tertulis dari pengusaha dan disetujui secara tertulis dari pekerja yang bersangkutan. Ada suatu kewajiban bagi perusahaan untuk mempekerjakan pekerja dalam melakukan lembur yaitu antara lain :⁵³

- a. Membayar upah lembur pada pekerja yang melaksanakan kerja lembur
- b. Memberikan kesempatan kepada pekerja untuk istirahat secukupnya
- c. Memberikan makan dan minum sekurang-kurangnya 1.400 kalori dengan harapan produktivitas meningkat, apabila pekerjaan dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih dan ini tidak boleh diganti uang.

10. Uang Pesangon

Di dalam hubungan kerja yang telah dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak selamanya tercipta hubungan yang harmonis dan langgeng karena manusia yang kodratnya tidak selalu puas. Gesekan, benturan dan keharmonisan antara para pihak bisa saja terjadi, apalagi terkait dengan bidang industri dimana pihak pengusaha selalu menginginkan hasil produksi yang lebih baik dan optimal. Sedang pekerja di samping dituntut kerja yang produktif dan bertanggung jawab masih ada hal-hal lain yang sangat mempengaruhi termasuk kondisi keluarga.

⁵²Jimmy Joses Sembiring, *Op. Cit.*, hlm. 52.

⁵³Soedarjadi, *Op. Cit.*, hlm. 81.

Kembali pada uang pesangon yang harus diberikan pada pekerja/buruh apabila diputuskan hubungan kerja dan mereka berhak menerimanya sesuai syarat ketentuan yang ada. Lebih lanjut pemerintah sudah beberapa kali mengeluarkan peraturan perundang-undangan yaitu antara lain Kep. Men.Naker. No. 150/Men/2000 tentang penyelesaian PHK dan penetapan uang pesangon, undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan pada tenaga kerja.

Mengenai ketentuan tentang besarnya pesangon yang harus diberikan pengusaha kepada pekerja/ buruh dari waktu ke waktu selalu mengalami perbaikan yang lebih menguntungkan pekerja/buruh. Hal ini dimaksudkan untuk menolong pekerja/ buruh dan keluarganya yang karena satu dan hal lain mengalami pemutusan hubungan kerja yang mengakibatkannya kehilangan pekerjaan dan penghasilan.⁵⁴ Selain menerima pesangon, pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja juga memperoleh uang penghargaan masa kerja atas pengabdianya pada perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Hak-hak pekerja/buruh lainnya yang belum diambil pada saat berakhirnya hubungan kerja juga harus diberikan oleh pengusaha dalam bentuk uang yang biasa disebut uang penggantian hak. Macam uang penggantian hak meliputi :

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja

⁵⁴Maimun, *Op. Cit.*, hlm. 69.

- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi yang telah memenuhi syarat masa kerja
- d. Hal-hal lain yang dapat ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Komponen upah yang dipergunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak terdiri atas:

- a. Komponen upah tetap
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma. Apabila catu tersebut harus dibayar oleh pekerja/buruh dengan cara subsidi maka selisih harga pembelian dengan harga yang harus dibayar pekerja/buruh dianggap sebagai upah

11. Denda dan Potongan Upah

Perusahaan bisa terkena denda karena upah yang biasa dibayarkan tidak tepat pada waktunya. Hal ini bisa terjadi karena kondisi perusahaan sedang lesu/sepia tau faktor lain yang dapat mengakibatkan pembayaran upah ditunda. Untuk pembayaran upah yang ditunda oleh perusahaan dapat dikenakan denda dengan ketentuan sebagai berikut :⁵⁵

⁵⁵Soedarjadi ,*Op. Cit.*, hlm. 84.

- a. Pada hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari seharusnya upah dibayarkan maka pengusaha berkewajiban untuk membayar denda sebesar 5 (lima) persen dari upah yang belum dibayar.
- b. Sesudah hari kedelapan upah dan dendanya belum juga dibayarkan, maka perusahaan dapat dikenakan denda tambahan yaitu sebesar 1 (satu) persen untuk setiap harinya dan maksimal 50 (lima puluh) persen dari upah yang seharusnya diterima
- c. Apabila sesudah 1 (satu) bulan upah dan dendanya belum juga dibayar, maka perusahaan disamping membayar upah dan denda seperti tersebut di atas juga harus membayar bunga setiap bulan sama seperti apabila perusahaan hutang pada bank yang memberi kredit.

Potongan yang dilakukan karena pekerja/buruh hutang pada pengusaha atau untuk pembayaran iuran organisasi serikat pekerja atau hal lain dapat dilakukan apabila ada surat kuasa dari pekerja/buruh. Tetapi apabila potongan yang merupakan suatu kewajiban yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yaitu mengenai kepesertaan jamsostek atau pajak penghasilan, maka potongan tersebut tidak perlu adanya pembuatan surat kuasa dari pekerja/buruh.

12. Macam Sistem Upah

Menurut cara menetapkan upah, terdapat berbagai macam sistem upah, antara lain⁵⁶ :

⁵⁶Koesparmono Irsan, *Op. Cit.*, hlm. 194.

a. Sistem upah jangka waktu

Menurut sistem upah ini, upah ditentukan berdasarkan jangka waktu buruh melakukan pekerjaan:

- Untuk tiap jam diberikan upah per jam
- Untuk bekerja diberi upah harian
- Untuk seminggu bekerja diberi upah bulanan
- Untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan
- Dan sebagainya

Hal tersebut di atas sesuai dengan ketentuan pasal 1602 huruf I ayat (1)

KUHPerdata yang berbunyi :

“(1) pembayaran upah berupa uang menurut jangka waktu dilakukan sebagai berikut:

- Jika upah ditetapkan untuk tiap minggu atau waktu yang lebih pendek, tiap kali setelah lewat satu minggu
- Jika upah ditetapkan untuk satu waktu yang lebih lama dari satu minggu, tetapi lebih pendek dari satu bulan, tiap kali setelah lewatnya waktu untuk mana upah telah ditetapkan’
- Jika upah ditetapkan untuk tiap bulan, tiap kali setelah lewat satu bulan
- Jika upah ditetapkan untuk waktu yang lebih lama dari satu bulan, tiap kali setelah lewat satu triwulan”.

Dalam sistem ini buruh menerima upah yang tetap (*Fixed Salary*) karena untuk waktu tertentu buruh akan menerima upah tertentu pula, buruh tidak perlu melakukan pekerjaannya secara tergesa-gesa untuk mengejar hasil yang sebanyak-banyaknya. Dengan demikian buruh diharapkan bekerja dengan baik dan teliti. Namun sebenarnya dalam sistem pengupahan yang semacam ini, tidak cukup ada motivasi untuk bekerja secara giat, bahkan kadang-kadang hasilnya kurang baik.

b. Sistem upah potongan (*Payment by Result*)

Sistem ini biasanya digunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaan tidak memuaskan atau tidak memenuhi target yang

disepakati, maka upahnya dipotong. Oleh karena itu, sistem ini hanya dapat diterapkan bilamana hasil kerja dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya melalui jumlah banyaknya, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan, maka sistem pengupahan ini tidak dapat dipergunakan di semua perusahaan.

Manfaat dari sistem upah semacam ini adalah:

- a. Buruh mendapat dorongan untuk bekerja giat, karena makin banyak ia menghasilkan, makin banyak pula upah yang akan diterimanya
- b. Produktivitas buruh dinaikkan setinggi-tingginya
- c. Barang modal seperti alat dan sebagainya digunakan secara intensif

Tetapi sebaliknya sistem ini memungkinkan juga tumbuhnya keburukan seperti :

- a. Kegiatan buruh yang berlebihan
- b. Buruh kurang mengindahkan tindakan untuk menjaga keselamatan dan kesehatannya, pokoknya bekerja semaksimal mungkin untuk hasil yang semaksimal mungkin
- c. Upah tidak tetap, kalau sedang bisa bekerja baik dapat upah baik, namun bila sedang kena masa sakit upahnya merosot.

Adakalanya untuk menghilangkan keburukan semacam itu, maka sistem upah potongan (*Payment by Result*) ini digabungkan dengan sistem upah jangka waktu menjadi sistem upah potongan dengan upah minimum.⁵⁷ Dalam sistem upah gabungan ini ditentukan :

⁵⁷Iman Soepomo, *Op.Cit.*, hlm 183.

- a. Upah minimum untuk jangka waktu yang tertentu misalnya upah minimum sehari
- b. Jumlah banyaknya hasil yang serendah-rendahnya untuk pekerjaan sehari. Jika pada suatu hari buruh hanya menghasilkan jumlah minimum itu ataupun kurang dari minimum itu, ia akan hanya menerima upah minimum sehari. Jika ia menghasilkan lebih banyak dari minimum ia menerima upah menurut banyaknya hasil pekerjaan itu.

c. Sistem Upah Permufakatan

Sistem upah semacam ini pada dasarnya adalah upah potongan yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pembuatan rumah, pekerjaan bongkar muat serta pengangkutan barang, tetapi upah itu tidak diberikan kepada perorangan buruh melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama mengerjakan pekerjaan itu. Biasanya upah semacam ini dibicarakan terlebih dahulu antara sekumpulan buruh dengan majikan dan majikan hanya membayar sejumlah uang yang dimufakati bersama.

Sistem upah semacam ini sulit dibedakan dengan pemborongan pekerjaan, bahkan mirip dengan pemborongan pekerjaan biasa, dimana tidak terdapat hubungan kerja antara masing-masing pekerja dengan orang yang memborongkan pekerjaan.

d. Sistem skala upah berubah (*Sliding Scale*)

Pada sistem semacam ini terdapat hubungan antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara semacam ini dapat dilakukan oleh perusahaan

yang harga barang dari hasil perusahaannya untuk bagian terbesar atau seluruhnya tergantung pada harga pasaran di luar negeri. Upah akan naik atau turun tergantung pada naik turunnya penjualan barang hasil perusahaan di luar negeri. Inilah yang dapat menimbulkan sengketa dengan buruh karena kalau harga pasaran luar negeri turun maka upah buruh juga akan turun, padahal buruh sudah biasa menerima upah tertentu. Biasanya cara pengupahan semacam ini terdapat pada perusahaan pertambangan dan pabrik baja di Inggris.

e. Upah indeks

Pada sistem ini, upah banyak tergantung pada naik/turunnya indeks biaya kehidupan.

f. Sistem pembagian keuntungan

Di samping upah yang diterima pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku, apabila ternyata majikan mendapat keuntungan yang cukup besar maka setiap buruh diberikan dari sebagian keuntungan perusahaan (bonus). Sistem ini kurang populer di kalangan majikan karena mereka beranggapan bahwa keuntungan perusahaan adalah merupakan imbalan bagi resiko yang dihadapi oleh perusahaan dan menjadi tanggungan majikan, dimana buruh tidak ikut menanggung bilamana perusahaan menderita kerugian.

g. Sistem *Co-Partnership*

Sistem dimana buruh dengan jalan menabung diberi kesempatan menjadi pesero dalam perusahaan. Di samping menerima upah sebagai buruh,

ia akan menerima pembagian keuntungan sebagai pesero perusahaan. Sistem ini sekarang banyak dijalankan di Negara maju.

13. Macam Teori Upah

Mengenai upah ini ada berbagai teori yang dipergunakan sebagai analisis, namun yang terpenting adalah⁵⁸ :

a. Teori Upah Hukum Alam

Menurut teori ini, upah ditetapkan berdasarkan jumlah biaya yang harus dikeluarkan bagi pemulihan kembali tenaga buruh yang telah dikeluarkan saat ia bekerja, agar dapat dipergunakan kembali dalam proses produksi. Teori ini datangny dari pihak majikan, menjadikan upah bagi buruh sebagai suatu jumlah yang hanya cukup untuk menyelenggarakan kehidupan saja. Sering juga dikatakan sebagai suatu jumlah yang diperlukan agar buruh tidak mati.

Menurut teori upah hukum alam, persaingan untuk mendapatkan upah akan menekan buruh untuk mendapatkan upah yang terendah/minimum, walaupun minimum ini tidak tetap untuk sepanjang waktu atau untuk semua golongan penduduk. Naik/turunnya upah akan berkisar pada minimum itu.

Menurut hukum alam, kalau upah baik maka akan meningkatkan perkawinan dan akibatnya melahirkan lebih banyak tenaga kerja. Sebagai akibat banyaknya tenaga kerja terjadilah suatu persaingan sehingga sampai mau menerima upah minimum. Akibatnya kesehatan dan kesejahteraan buruh menurun, banyak kematian yang menyebabkan orang enggan kawin sehingga

⁵⁸Koesparmono Irsan, *Op. Cit.* hlm. 196.

mengurangi angka kelahiran yang pada akhirnya kurangnya persaingan penawaran tenaga yang juga mengakibatkan persaingan berkurang dan upah naik lagi.

Dengan demikian upah itu dipengaruhi oleh hukum alam yang ajeg dan buruh akan menyerah dan menerima nasib itu.

b. Teori upah hukum besi

Teori ini diberikan nama teori upah hukum besi oleh Lassalle sebagai upaya mematahkan teori upah hukum alamnya Ricardo yang sangat liberal. Teori pengupahan dalam alam ekonomi liberal dianggap kejam, dimana buruh yang dengan segala susah payah menciptakan keuntungan bagi majikan yang hanya mendapatkan upah sebatas untuk keharusan hidup saja. Oleh karena itu, Lassalle menyerukan agar buruh berusaha mematahkan upaya hukum alam dengan mendirikan koperasi produksi.

c. Teori persediaan upah atau teori dana upah

Menurut Stewart Mill dalam suatu masyarakat untuk pembayaran upah sebenarnya sudah tersedia suatu jumlah dana tertentu. Dana upah ini merupakan sebagian dari biaya produksi dari masyarakat itu, yang dimaksudkan untuk pembayaran upah. Dana upah ini adalah suatu uang muka dari pihak majikan.

Jika jumlah dana upah yang tertentu tadi dibagi dengan jumlah buruh, maka terdapat upah rata-rata bagi seorang buruh. Upah rata-rata ini hanya akan naik bila persediaan upah itu naik atau bila jumlah buruh menurun. Makin kurang jumlah buruh, makin tinggi upah buruh secara perorangan. Menurut

teori upah persediaan atau teori dana upah adalah tidak mungkin untuk mendapatkan kenaikan gaji dengan jalan berorganisasi dalam serikat buruh menuntut kenaikan upah,

Jika sebagian dari buruh dengan jalan berorganisasi dapat mencapai kenaikan upah, maka dengan sendirinya upah dari sebagian buruh lainnya akan turun. Oleh karena itu organisasi buruh sebagai alat untuk menuntut kenaikan upah dipandang sebagai anasional. Teori ini berasumsi bahwa dana upah itu telah ada sebagai dana riil sebelum upah dibayarkan. Sebenarnya jumlah upah itu adalah jumlah upah yang telah dibayarkan.

d. Teori upah etika

Golongan agama yang sangat memperhatikan nasib buruh, menghendaki supaya upah itu juga ditinjau dari sudut etika, yaitu bahwa upah itu harus menjamin penghidupan yang baik bagi buruh dan keluarganya. Penetapan upah hendaknya berdasarkan pada jumlah anggota keluarga dari buruh. Oleh karena itu dianjurkan kepada para pengusaha supaya mengadakan dana anak dan dari dana itu dibayarkan tunjangan anak (*kinder toelage*).

e. Teori upah sosial

Teori upah sosial ini, dahulu dilakukan di Negara sosialis, bukan lagi berdasarkan upah atas produktivitas suatu pekerjaan, tetapi semata-mata didasarkan atas kebutuhan buruh. Semua buruh harus menghasilkan berdasarkan kecakapannya masing-masing dan akan menerima upah sesuai

dengan kebutuhannya sebagaimana pepatah mengatakan *from each according to his ability, to each according to his need.*

Beberapa teori upah sebagaimana diterangkan di atas sebenarnya ingin menjelaskan bahwa teorinyalah yang paling benar dan paling adil. Kalau ditinjau dari kacamatan majikan, organisasi buruh dan buruh itu sendiri, upah itu sebenarnya memiliki pengertian yang berbeda-beda. Bagi majikan, upah adalah sama dengan biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi atau agar keuntungan menjadi lebih besar.

Bagi organisasi buruh, upah adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan majikannya agar dinaikkan. Bagi buruh, upah adalah sejumlah uang yang diterima pada waktu-waktu tertentu atau jauh lebih penting lagi adalah jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat dibelidari jumlah uang tersebut.

Teori upah hukum alam dan teori hukum besi dalam praktiknya tidak dapat dijalankan bahkan ditentang sendiri oleh buruh dengan organisasinya. Demikian pula teori upah etika juga kurang dilaksanakan karena sangat tergantung pada rasa etika majikan, padahal majikan tidak banyak menganutinya. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia pada pasal 23 ayat (1) menganjurkan agar diadakan pengupahan yang layak bagi kemanusiaan.

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana disebutkan dalam pasal 88 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 meliputi :⁵⁹

1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
6. Bentuk dan cara pembayaran upah
7. Denda dan potongan upah
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
10. Upah untuk pembayaran pesangon
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pemerintah menentukan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas :

- 1) Upah minimum berdasarkan wilayah
- 2) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi ataupun nasional dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.

Upah minimum tersebut diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak, yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan oleh Menteri. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur

⁵⁹Lihat Pasal 88 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

dengan mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan keputusan Menteri.

Pengusaha dilarang membayar upah pekerja/buruhnya di bawah standar upah minimum. Pengusaha yang melanggar ketentuan ini dikenakan pidana penjara dan denda sebagaimana diatur dalam pasal 185 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Tindak pidana ini digolongkan kejahatan.

Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu, dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan itu berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan. Tata cara penangguhan diatur dengan keputusan Menteri.

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/ buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Manakala kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengusaha diwajibkan menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, Pendidikan dan kompetensi. Penyusunan ini dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah tiap pekerja/buruh serta untuk mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan. Upah tersebut oleh pengusaha selalu harus dilakukan peninjauan secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Hal ini dimaksudkan untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup, prestasi kerja, perkembangan, dan kemampuan perusahaan.

Upah tidak dibayar manakala pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Ketentuan ini merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua pekerja/buruh, kecuali apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya. Ketentuan tersebut tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah sebagaimana tertera dalam pasal 93 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 manakala :⁶⁰

1. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan. Sakit tersebut harus disertai dengan keterangan dokter. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/atau buruh yang sakit sebagai berikut :
 - a) Untuk empat bulan pertama, dibayar 100% dari upah
 - b) Untuk empat bulan kedua, dibayar 75% dari upah
 - c) Untuk empat bulan ketiga, dibayar 50% dari upah

⁶⁰Lihat Pasal 93 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

- d) Untuk bulan selanjutnya, dibayar 25% dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
2. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
3. Pekerja/buruh tidak masuk kerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istrinya melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orangtua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh adalah :

- a) Pekerja/buruh yang menikah, dibayar untuk selama tiga hari
 - b) Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama dua hari
 - c) Mengkhitankan anaknya, dibayarkan untuk selama dua hari
 - d) Membaptiskan anaknya, dibayarkan untuk selama dua hari
 - e) Istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama dua hari
 - f) Suami/istri, orangtua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama dua hari
 - g) Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama satu hari.
4. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara, ialah melaksanakan kewajiban negara yang telah diatur dengan peraturan perundang-undangan (misalnya wajib bela negara). Pembayaran upah kepada pekerja/buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara dilaksanakan apabila :
 - a. Negara tidak melakukan pembayaran (negara tidak memberikan gaji)

- b. Negara membayar kurang dari upah yang biasa diterima pekerja/buruh, dalam hal ini maka pengusaha wajib membayar kekurangannya.
5. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
6. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.
7. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat.
8. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha.
9. Pekerja/buruh melaksanakan tugas Pendidikan dari perusahaan.

Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana diatur di atas ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Manakala komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.

Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesegajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda. Sementara itu pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran

upah, dikenakan denda sesuai dengan prosentase tertentu dari upah pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.

Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya dalam arti upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang lainnya. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun sejak timbulnya hak.

Untuk memberikan saran, pertimbangan dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk mengembangkan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Propinsi, dan Kabupaten/Kota. Kesemuanya itu harus diatur dengan suatu peraturan pemerintah. Adapun aturan-aturan tersebut antara lain :⁶¹

1. Keputusan Presiden RI Nomor 58 Tahun 1969 tentang Pembentukan Dewan Penelitian Pengupahan Nasional.
2. PP Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
3. PP Nomor 149 Tahun 2000 tentang Pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 atas penghasilan berupa pesangon, uang tabungan pension dan tunjangan hari tua atau jaminan hari tua.

⁶¹Koesparmono Irsan, *Op. Cit.*, hlm. 200-201.

4. PP Nomor 72 Tahun 2001 tentang Pajak Penghasilan atas penghasilan yang diterima oleh pekerja sampai dengan sebesar upah minimum propinsi atau upah minimum kabupaten/kota.
5. Permenakertranskop Nomor KEP-115/MEN/1977 tentang Penentuan Batas Dasar Ganti Kerugian Kecelakaan Kerja.
6. Permenaker Nomor PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya bagi pekerja di perusahaan.
7. Permenaker Nomor PER-02/MEN/1995 tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia Pensiun Maksimal bag Peserta Peraturan Dana Pensiun.
8. Kepmenaker Nomor KEP-582/MEN/1990 tentang Penyesuaian Ketetapan Upah Minimum dengan Indeks Harga Konsumen.
9. Kepmenaker Nomor KEP-81/M/BW/1995 tanggal 29 Mei 1995 tentang Penetapan Komponen Kebutuhan Hidup Minimum.
10. Kepmenaker Nomor KEP-217/M/BW/1995 tentang Batas Waktu Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Regional.
11. Kepmenaker Nomor KEP-20/MEN/2000 tentang Penetapan Upah Minimum Regional pada 26 propinsi di Indonesia dan Upah Minimum Sektoral Regional pada 26 propinsi di Indonesia.
12. Surat Edaran Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Nomor B.407/M/BW/1995 tanggal 18 Juni 1995 tentang Petunjuk Pelaksanaan UMR dan Upah Sundulan.

13. Surat Edaran Dirjen Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja Nomor B.490/M/BW/1990 tanggal 6 Maret 1990 tentang Penjelasan tentang Pelaksanaan Upah Minimum.
14. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-6/MEN/1990 tentang Kewajiban Pengusaha untuk membuat, memiliki, dan memelihara buku upah. Buku upah ialah buku catatan yang diterima dari perusahaan. Buku upah terdiri dari buku upah harian, buku upah bulanan. Buku upah sewaktu-waktu diperiksa oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.
15. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-11/M/BW/1990 tanggal 12 Mei 1990 tentang Dasar Perhitungan Upah Lembur, tunjangan kecelakaan, cuti, sakit, tidak masuk kerja yang dimaksud Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 serta Pemberian Upah bagi peserta Status Percobaan yang dikaitkan dengan upah minimum.

14. Keterlambatan Pembayaran Upah

Berdasarkan pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 menyatakan bahwa upah harus dibayar oleh pengusaha kepada pekerja secara tepat waktu sesuai kesepakatan. Apabila pengusaha terlambat membayar upah, maka pengusaha wajib membayar denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh atau tambahan upah kepada pekerja/buruh sebesar :⁶²

- a. 5% per hari keterlambatan, untuk hari ke-4 sampai hari ke-8.

⁶²Abdul Hakim, *Op. Cit.*, hlm. 134.

- b. 1% per hari keterlambatan, untuk hari kesembilan dan seterusnya. Dengan catatan tidak boleh melebihi 50% dari upah keseluruhan yang seharusnya diterima oleh pekerja.
- c. Apabila melebihi sebulan masih belum bayar, di samping denda, pengusaha juga wajib membayar bunga (sesuai dengan bunga bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan).

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka pengusaha wajib membayar upah dan dendanya sebesar 150% ditambah bunga apabila melebihi 30 (tiga puluh) hari sejak hari ke-4 keterlambatan.



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Hubungan kerja secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara orang yang melakukan pekerjaan dengan orang yang memberi pekerjaan. Pekerjaan dapat dilakukan oleh setiap orang apakah ia sebagai buruh, karyawan, pegawai negeri dan orang yang melakukan pekerjaan untuk diri sendiri. Secara umum hubungan kerja hanya dapat terjadi apabila telah terjadi kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha dengan menerima upah, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹

Hubungan kerja baru dapat terjadi apabila dibuat kesepakatan kerja, yaitu suatu kesepakatan dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak majikan selama waktu tertentu dengan menerima upah dan lainnya, dan pihak majikan mengikatkan dirinya untuk mempekerjakan pihak kesatu dengan membayar upah sesuai dengan isi perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak.²

Perjanjian perburuhan adalah kesepakatan kerja bersama yang dibuat oleh satu atau beberapa serikat buruh dengan seseorang atau beberapa majikan yang memuat syarat-syarat perburuhan yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.³

Perjanjian kerja merupakan faktor penting dalam hubungan kerja, sebab dalam

¹Khairani, *Op.Cit.*, hlm. 61-62.

²Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Op. Cit.*, hlm. 37.

³*Ibid*, hlm. 57.

perjanjian kerja diatur mengenai hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari para pihak, dalam hal ini perusahaan dengan pekerja.

Dengan adanya perjanjian kerja, pengusaha dan pekerja terikat oleh aturan-aturan yang harus dipenuhi dan ditaati, sehingga hal tersebut dapat meminimalisasi masing-masing pihak mencurangi pihak yang lainnya, yang tentunya dapat mengakibatkan kerugian bagi salah satu pihak.

Perjanjian kerja merupakan dasar bagi pekerja dan juga dasar bagi perusahaan untuk mengubah status dari pekerja tersebut, yakni dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Mengingat pentingnya perjanjian kerja, sudah sepantasnya masing-masing pihak memerhatikan tiap-tiap aturan yang dicantumkan di dalam perjanjian kerja.

Suatu perjanjian atau kesepakatan kerja yang dibuat oleh PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu harus memenuhi ketentuan pasal 1320 KUHPerdara tentang syarat sahnya suatu perjanjian. Klausul perjanjian kerja tersebut mewajibkan pekerja untuk tunduk kepada ketentuan-ketentuan umum mengenai hubungan kerja, yang mana ketentuan tersebut ditetapkan secara sepihak oleh PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu. Isi dari pasal 1320 KUHPerdara menyatakan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat yaitu :

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kecakapan dalam membuat perjanjian
3. Suatu hal tertentu

4. Suatu sebab yang halal.⁴

1. Kesepakatan Kedua belah Pihak

Suatu perjanjian atau kesepakatan kerja yang dibuat antara para pihak baik pekerja maupun pemberi kerja harus berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak. Hal ini dikarenakan agar kesepakatan tersebut bisa menciptakan suatu keadilan bagi kedua belah pihak yang membuat atau mengadakan perjanjian tersebut.

Dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan, perjanjian kerja pada PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit kecamatan Tambusai Rokan Hulu hanya dibuat oleh satu pihak saja yaitu hanya dibuat oleh pihak majikan tanpa bermusyawarah terlebih dahulu dengan para pekerja. Hal ini juga terbukti setelah diadakan penelitian dengan teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini bahwa PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu dalam membuat perjanjian kerja dilakukan secara sepihak. Perjanjian kerja semacam ini pada hakikatnya bertentangan dengan ketentuan pasal 1320 KUHPerdara dan pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebab dalam peraturan tersebut secara jelas dan tegas menyatakan bahwa sahnya suatu perjanjian apabila perjanjian tersebut dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak.

Perjanjian kerja pada PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu tersebut dapat dibatalkan karena tidak memenuhi syarat

⁴R. Subekti, dkk., *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Op. Cit.*, hlm. 339.

suatu perjanjian karena tidak adanya kesepakatan kedua belah pihak sebagaimana telah diterangkan sebelumnya. Untuk mengetahui lebih jelas bahwa perjanjian kerja pada PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu dibuat secara sepihak oleh pengusaha dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1

Jawaban Responden mengenai Isi Perjanjian Kerja Dibuat Pengusaha

No	Jawaban Responden	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Dibuat Majikan Sepihak	50	100%
2.	Dibuat atas kesepakatan bersama	0	0
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Lapangan Setelah diolah Desember 2017

Dari tabel 3.1 di atas terlihat bahwa 50 orang atau 100% responden menyatakan bahwa isi perjanjian kerja tersebut dibuat sepihak oleh majikan tanpa memusyawarahkan terlebih dahulu dengan para pekerja. Perjanjian kerja ini bisa dibatalkan karena bertentangan dengan ketentuan pasal 1320 KUHPerdara tentang syarat sahnya suatu perjanjian.

2. Kemampuan atau Kecakapan Melakukan Perbuatan Hukum

Untuk mengadakan atau membuat suatu perjanjian kerja, para pihak harus cakap dalam melakukan perbuatan hukum. Hal ini dikarenakan setiap perjanjian yang dibuat harus bisa dipertanggungjawabkan secara hukum apabila terjadi suatu wanprestasi atau pelanggaran dari salah satu pihak yang membuat perjanjian tersebut. Suatu perjanjian kerja tidak sah apabila para pihak yang melakukan perjanjian tersebut seperti tercatum di bawah ini :

1. Anak-anak yang berumur di bawah 14 tahun
2. Mereka yang berumur di atas 14 tahun, tetapi masih dalam status sekolah sepenuhnya
3. Mereka yang sudah mencapai usia tinggi, yang cacat baik jasmani maupun rohani yang tidak mampu melakukan pekerjaan
4. Mereka yang karena sebab tertentu tidak diperkenankan melakukan pekerjaan.

Dalam hal ini, para pekerja yang bekerja pada PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit adalah pekerja dengan usia minimum 17 tahun dari usia maksimumnya 57 tahun dan para pekerja tersebut tidak cacat jasmani dan rohani sehingga apabila ditinjau dari segi hukum maka perjanjian kerja tersebut sah secara hukum karena telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

3. Adanya Pekerjaan yang diperjanjikan

Dalam suatu perjanjian kerja, harus ada pekerjaan yang diperjanjikan. Apabila suatu perjanjian kerja tidak mencantumkan dengan jelas apa itu pekerjaan atau hal yang diperjanjikan, maka perjanjian tersebut tidak sah atau batal demi hukum karena tidak ada kejelasan mengenai pekerjaan apa yang akan dilakukan oleh pekerja.

Jenis pekerjaan dan lokasi tempat bekerja yang akan dikerjakan oleh pekerja juga harus dijelaskan kepada pekerja agar setelah perjanjian ini berlangsung tidak menimbulkan sengketa yang dapat merugikan kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian tersebut. Pada PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit

Kecamatan Tambusai Rokan Hulu mengenai jenis pekerjaan apa yang akan dilakukan oleh pekerja telah terlebih dahulu disampaikan oleh pihak perusahaan namun jenis pekerjaannya tersebut tidak dicantumkan di dalam perjanjian kerja melainkan hanya disampaikan secara lisan kepada pekerja.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Tata Usaha PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu pada tanggal 1 Desember 2017 menyatakan bahwa perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak yang melakukan perjanjian hanya menjelaskan mengenai ketentuan secara umum mengenai pekerjaan yang dilakukan dan peraturan-peraturan lainnya yang harus dilaksanakan oleh kedua belah pihak serta tidak mencantumkan pada bagian apa pekerja tersebut akan ditempatkan.⁵ Hal ini bisa dilihat pada tabel berikut ini mengenai jawaban responden tentang pekerjaan yang akan dilakukan sudah diketahui oleh pekerja tersebut.

Tabel 3.2

Jawaban Responden Mengenai Jenis Pekerjaan yang diperjanjikan Sudah Diketahui Pekerja

No	Jawaban Responden	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Diketahui	50	100%
2.	Tidak diketahui	0	0
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Lapangan Setelah diolah Desember 2017

Dari tabel 3.2 di atas dapat kita lihat jelas bahwa seluruh pekerja atau 100% responden mengetahui jenis pekerjaan yang akan mereka kerjakan dengan

⁵Wawancara Penulis dengan Kepala Tata Usaha PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu pada tanggal 1 Desember 2017.

jelas. Hal ini membuktikan bahwa pengusaha pada PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit telah menjalankan kewajibannya dengan baik.

4. Suatu Sebab yang Halal

Setiap perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak pengusaha dan pekerja tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila hal ini terjadi, maka perjanjian tersebut batal demi hukum tanpa bisa dipertahankan. Menurut penelitian yang penulis lakukan pada PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu, perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja pada PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha pada PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan terbukti dengan jelas, karena perusahaan ini bergerak di bidang pengolahan buah sawit menjadi minyak kelapa sawit yang didirikan atas izin dari Dinas Perkebunan No. 050/525/2000 tanggal 6 Februari 2000, Izin prinsip lokasi atas nama PT. Surisenia Plasmataruna dari Bupati Rokan Hulu No. 180/HK/158/2003, dan Izin mendirikan bangunan dari Bupati Kabupaten Rokan Hulu No. KPTS.198/PU/2003 yang disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep. 48/Men/IV/2004 dan Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu Nomor 560/TKCP-HI/III/2011 tanggal 29 Maret 2011.

Hal ini tentu membuktikan bahwa perjanjian kerja tersebut nyata perjanjian kerja yang halal dan memproduksi barang yang halal pula. Untuk lebih jelasnya dapat penulis jabarkan dari jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 3.3

Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan yang Diperjanjikan Tidak Bertentangan dengan Ketertiban Umum, Kesusilaan, dan Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku

No	Jawaban Responden	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku	50	100%
2.	Bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku	0	0
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Lapangan Setelah diolah Desember 2017

Pada dasarnya antara pengusaha dengan pekerja adalah mitra, artinya antara pekerja dengan pengusaha satu dengan yang lainnya saling membutuhkan dan mempunyai kepentingan yang sama. Dengan demikian masing-masing unsur bertanggung jawab akan kelangsungan perusahaan dan kesejahteraan para pekerjanya.

Permasalahan yang menyangkut aspek ketenagakerjaan khususnya dalam hubungan industrial perlu dilandasi oleh nilai-nilai yang terkandung dalam pancasila. Pada hakikatnya nanti antara pekerja dengan pengusaha dalam hubungan industrial saling mengetahui hak dan kewajiban masing-masing dengan

memperhatikan faktor keseimbangan dalam pemenuhan kebutuhan kedua belah pihak.

Menurut Hari Pramono⁶, hak dan kewajiban dari pekerja sebagai berikut :

a) Kewajiban pekerja :

1. Kewajiban ketaatan, yaitu seorang tenaga kerja yang memasuki sebuah perusahaan tertentu memiliki konsekuensi untuk taat dan patuh terhadap perintah dan petunjuk yang diberikan perusahaan karena mereka sudah terikat dengan perusahaan. Namun demikian, tenaga kerja tidak harus mematuhi semua perintah yang diberikan oleh atasannya apabila perintah tersebut dinilai tidak bermoral dan tidak wajar. Seorang tenaga kerja di dalam perusahaan juga tidak harus menaati perintah perusahaan tersebut apabila penugasan yang diberikan kepadanya tidak sesuai dengan kontrak yang telah disepakati sebelumnya.
2. Kewajiban konfidensialitas, yakni kewajiban untuk menyimpan informasi yang sifatnya sangat rahasia. Setiap tenaga kerja di dalam perusahaan, terutama yang memiliki akses ke rahasia perusahaan seperti akuntan, bagian operasi, manager, dan lain-lain memiliki konsekuensi untuk tidak membuka rahasia perusahaan kepada khalayak umum. Kewajiban ini tidak hanya dipegang oleh tenaga kerja tersebut selama ia masih bekerja disana, tetapi juga setelah tenaga kerja tersebut tidak bekerja di tempat itu lagi. Sangatlah tidak etis jika seorang tenaga kerja pindah ke perusahaan baru

⁶Hari Pramono, *Hak dan Kewajiban Para Pekerja Berdasarkan Undang-undang*, Bina Aksara, Jakarta, 1987, hlm. 37.

dengan membawa rahasia perusahaannya yang lama agar ia mendapat gaji yang lebih besar.

3. Kewajiban loyalitas, yakni konsekuensi lain yang dimiliki seorang tenaga kerja jika dia bekerja di dalam perusahaan adalah dia harus memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Dia harus mendukung tujuan-tujuan dan visi misi dari perusahaan tersebut. Tenaga kerja yang sering berpindah-pindah pekerjaan dengan harapan memperoleh gaji yang lebih tinggi dipandang kurang etis karena hanya berorientasi pada materi. Pekerja tersebut dinilai tidak memiliki dedikasi yang sungguh-sungguh kepada perusahaan.
- b) Hak-hak pekerja
 1. Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja atau perusahaan yang bersangkutan.
 2. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan jika syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam hal khusus yang ditetapkan lain oleh pengawas dalam batas-batas yang masih dipertanggungjawabkan.

Sedangkan apabila berkaca pada ketentuan pasal 54 ayat (1) huruf e dan huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur mengenai hak dan kewajiban para pihak diantaranya :

Pasal 54 ayat (1) huruf (e)“ Hak dan kewajiban buruh/tenaga kerja”

Hak-hak tenaga kerja antara lain :

1. Hak atas upah
2. Hak atas pekerjaan
3. Hak atas perlindungan

Sedangkan kewajiban tenaga kerja adalah :

1. Melakukan pekerjaan dengan baik
2. Mengikuti perintah atasan (pengusaha).

Pasal 54 ayat (1) huruf (f)“hak dan kewajiban pengusaha”

Hak-hak pengusaha antara lain :

1. Berhak atas hasil pekerjaan
2. Berhak untuk mengatur/memerintah buruh.

Kewajiban-kewajiban pengusaha antara lain :

1. Membayar upah
2. Menyediakan/ memberi pekerjaan
3. Memberikan perlindungan.⁷

Hal ini dapat berarti bahwa bagi pekerja, perlu mendapat perlindungan dan peningkatan kesejahteraannya, sedangkan bagi pengusaha perlu mendapatkan ketenangan dalam berusaha.

Selain itu, dalam hal peningkatan kesejahteraan bagi para pihak khususnya pekerja, maka harus dilakukan pemenuhan hak dari pekerja tersebut. Di dalam hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan, hak-hak buruh atau pekerja pada umumnya dinyatakan dalam bentuk upah yang menurut Undang-

⁷Aries Harianto, *Op. Cit.* hlm. 214.

undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁸

Dilihat dari perspektif hukum, persoalannya adalah sejauhmana Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dilaksanakan di dalam perusahaan, atau dengan kata lain, sejauhmana hak-hak para pekerja/buruh telah diberikan oleh pengusaha, dan sebaliknya sejauhmana para pengusaha telah melaksanakan kewajiban-kewajiban sosialnya kepada para pekerjanya.

Menurut Wiwoho Soejono dapat pula disimpulkan beberapa hal yaitu :

1. Bahwa perjanjian kerja itu didasarkan oleh seorang pekerja/buruh (secara individu) dengan majikan.
2. Isi perjanjian ialah mengenai hak dan kewajiban dalam melakukan pekerjaan.

Dalam penelitian ini, penulis juga menetapkan empat variabel yang dikaji dalam pelaksanaan perjanjian kerja yang menjadi hak dan kewajiban para pekerja. Adapun empat variabel yang akan dikaji antara lain sebagai berikut :

a. Hak Para Pekerja

1. Ketentuan mengenai waktu kerja

⁸Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Sinar Grafika, Jakarta.

2. Upah bagi pekerja
3. Waktu istirahat
4. Pemberian fasilitas

1. Ketentuan Mengenai Waktu Kerja

Pada bab 3 pasal 8 Peraturan Perusahaan yang dibuat oleh perusahaan menyatakan bahwa penetapan waktu kerja didasarkan pada kebutuhan perusahaan sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh undang-undang dan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu 6 (enam) hari dalam seminggu atau 7 (tujuh) jam dalam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu.⁹ Waktu kerja pada PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu adalah sebagai berikut :

Jam kerja :

Senin s/d Jum'at :08.00 WIB s/d 17.00 WIB

Sabtu :07.00 WIB s/d 12.00 WIB

Jam istirahat :

Senin s/d Jum'at : 12.00 WIB s/d 14.00 WIB.

Dari penelitian yang penulis lakukan di lapangan, mengenai pelaksanaan waktu kerja dan waktu istirahat pada PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu sudah sejalan dan sesuai dengan pasal 8 sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan yang ada pada PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit tersebut, adapun untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

⁹Peraturan Perusahaan PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu.

Tabel 3.4

Jawaban Responden Mengenai Pelaksanaan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

No	Jawaban Responden	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Ada	50	100%
2.	Tidak ada	0	0
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Lapangan Setelah diolah Desember 2017

Dari tabel 3.4 dapat dilihat bahwa 50 orang atau 100% dari responden menyatakan jam kerja yang mereka lakukan yaitu pagi dan berakhir jam sore. Hal ini juga sesuai dengan ketentuan pasal 79 ayat (2) huruf (b) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan mengenai waktu kerja yaitu istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

2. Upah Bagi Pekerja

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh) mengikatkan dirinya untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak yang lainnya (pengusaha/majikan), yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah. Pada pihak lainnya mengandung artibahwa

pihak pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak pengusaha/majikan.¹⁰

Diundangkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta sejumlah peraturan perundang-undangan lainnya yang berkaitan dengan upah memperbaiki kehidupan pekerja/buruh itu sendiri sebab upah adalah harapan baru pekerja, karena di dalam undang-undang tersebut hak-hak pekerja sangatlah dilindungi terutama dari tindakan sewenang-wenang para pengusaha. Misalnya dalam hal pengupahan, saat ini sudah dibuat suatu ketentuan mengenai upah minimum yang tidak dibenarkan berada di bawah Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), yang kemudian diikuti dengan ketentuan mengenai standar Upah Minimum Regional tingkat Propinsi (UMP).

Upah yang diterima oleh para pekerja setiap bulannya telah sesuai dengan ketentuan pasal 88 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai pengupahan yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak sedangkan besar upah yang diterima oleh setiap pekerja/buruh sesuai dengan Upah Minimum yaitu Rp 2.146.375,- di luar tunjangan lainnya.

Pengertian upah menurut pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan kerja, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan

¹⁰Iman Soepomo, *Op. Cit.*, hlm. 1.

bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹¹

Bagi organisasi buruh, upah adalah merupakan objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan majikan agar dinaikkan. Bagi buruh, upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi adalah jumlah barang kebutuhan yang ia dapat beli dari upah itu.¹²

Penerapan upah yang dilakukan oleh PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu disesuaikan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan tepatnya pasal 44 ayat (2) dengan formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sebagai berikut :

$$UM_n = UM_1 + \{UM_1 \times (\text{inflasi}_t + \% \Delta PDB_t)\}$$

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Tata Usaha PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu pada 1 Desember 2017 mengatakan bahwa gaji/upah yang didapatkan oleh para pekerja berbeda-beda sesuai dengan jabatan masing-masing pekerja tersebut. Untuk pekerja yang bekerja dibagian kantor akan mendapatkan gaji tetap sesuai dengan jabatannya untuk setiap bulannya sedangkan untuk pekerja lapangan atau buruh pabrik akan mendapatkan gaji/upah yang disesuaikan dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang di dalamnya mencakup gaji pokok dan tunjangan serta gaji/upah tersebut

¹¹Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹²Iman Soepomo, *Op. Cit.*, hlm. 135.

akan berbeda-beda setiap bulannya tergantung pada produktivitas pabrik tetapi tidak kurang dari Upah Minimum yang ditetapkan.¹³

Untuk mengetahui waktu pembayaran upah yang dilakukan oleh pengusaha dalam hal ini PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu kepada pekerja atau karyawan dapat dilihat dari jawaban responden pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.5
Jawaban Responden tentang Waktu Pembayaran Upah

No	Jawaban Responden	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Pada Awal Bulan	50	100%
2.	Pada Akhir Bulan	0	0
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Lapangan Setelah diolah Desember 2017

Dari tabel 3.5 di atas terlihat bahwa seluruh responden sebanyak 50 orang atau 100% responden menyatakan pembayaran upah yang dilakukan pihak pengusaha PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu kepada pekerja dilakukan pada awal bulan untuk setiap bulannya.

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk suatu atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan-peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja, termasuk tunjangan, baik untuk pekerja maupun

¹³Wawancara penulis dengan Kepala Tata Usaha PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu pada tanggal 1 Desember 2017.

keluarganya. Menurut Yunus Shamad, adapun prinsip pokok pembayaran upah adalah :¹⁴

- a. Tidak boleh diskriminasi menetapkan upah antara pekerja pria dan wanita untuk pekerja yang sama nilainya.
- b. Upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan. Karena upah adalah imbalan, maka wajar apabila tidak bekerja berarti tidak ada imbalan, tetapi untuk hal-hal tertentu walaupun tidak bekerja tetap diberikan imbalan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Tata Usaha PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu tanggal 1 Desember 2017 mengatakan bahwa upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh adalah dengan nilai terendah sebesar Rp 2.146.375,- (Dua juta seratus empat puluh enam ribu tiga ratus tujuh puluh lima rupiah) sesuai dengan Upah Minimum Regional Kabupaten Rokan Hulu tahun 2016 di luar tunjangan-tunjangan lainnya.

Di dalam Peraturan Perusahaan PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu dijelaskan bahwa kenaikan upah dapat diberikan dengan pertimbangan sebagai berikut :

1. Masa kerja
2. Prestasi kerja dan dedikasi terhadap perusahaan
3. Loyalitas serta kekompakan teamwork dalam perusahaan

Menurut pasal 89 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah diuraikan bahwa pemerintah menetapkan upah minimum

¹⁴ Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Bina Sumberdaya Manusia, Djambatan, Jakarta, 1995, hlm. 295.

berdasarkan kebutuhan hidup layak dan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum itu terdiri atas :

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota.
- b. Upah minimum berdasarkan sektor wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota.

Akan tetapi yang menjadi permasalahan adalah upah yang seharusnya dibayarkan setiap bulannya oleh Perusahaan kepada para pekerja mulai tidak dilaksanakan perusahaan terhitung sejak 4 bulan terakhir, dimana para pekerja sama sekali tidak mendapatkan upah yang menjadi haknya. perusahaanpun mengatakan bahwa alasan tak dibayarkannya upah karena perusahaan tidak memiliki persediaan dana untuk membayar gaji/upah kepada para pekerja.

Pekerja yang tidak mendapatkan haknya pun tidak 1 atau 2 orang, melainkan keseluruhan pekerja yang bekerja pada perusahaan tersebut. Untuk mengetahui mengenai upah yang tidak dibayarkan perusahaan kepada pekerja/buruh selama 4 bulan dapat dilihat dari jawaban responden tabel di bawah ini :

Tabel 3.6

Jawaban Responden tentang Upah yang Tidak Dibayar Perusahaan

No	Jawaban Responden	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Dibayarkan selama 4 bulan terakhir	0	0
2.	Tidak dibayarkan selama 4 bulan terakhir	50	100%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Lapangan Setelah diolah Desember 2017

Dari tabel 3.6 di atas terlihat bahwa seluruh responden sebanyak 50 orang atau 100% responden mengatakan bahwa pembayaran upah yang dilakukan pihak pengusaha PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu tidak lancar dibayarkan kepada para pekerja/buruh selama 4 bulan. Hal ini jelas bertentangan dengan peraturan perusahaan yang menyatakan bahwa gaji/upah dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh setiap bulan pada awal bulan.

Selain itu juga, tak dilaksanakannya kewajiban pengusaha untuk membayar upah pekerja/buruh apabila ditinjau dari peraturan perundang-undangan jelas telah melanggar ketentuan pasal 88 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan hal ini dikarenakan upah merupakan hak buruh yang wajib untuk dibayarkan sebagai suatu bentuk imbalan atas pekerjaan/jasa yang telah dilakukan oleh pekerja tersebut.

3. Waktu Istirahat

Pemberian upah yang besar dan tambahan pendapatan lainnya yang dilakukan oleh majikan kepada buruh dengan maksud agar buruh mau bekerja lebih lama dari ketentuan waktu yang telah ditentukan oleh pemerintah melalui ketentuan hukum atau ketentuan perundang-undangan tentulah tidak akan dapat dibenarkan kalau sampai tenaga pekerja menjadi terkuras. Memeras tenaga kerja walaupun disertai dengan imbalan besar sangat bertentangan dengan Pancasila sebagai *Philosophische Grondslag* tepatnya pada sila kedua yaitu kemanusiaan yang adil dan beradab dan sangat bertentangan dengan pasal 27 ayat (2) Undang-

undang Dasar Tahun 1945, Undang-undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948, Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1948, ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan beberapa ketentuan hukum dalam KUHPerduta.

Di dalam pasal 79 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa waktu istirahat dan cuti meliputi :¹⁵

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan jam istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
- b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dan seterusnya. Waktu istirahat harian dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dikemukakan seperti yang terdapat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.7

Jawaban Responden Tentang Jam Istirahat Perhari

No	Jawaban Responden	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Istirahat 2 jam	50	100%
2.	Istirahat kurang 2 jam	0	0
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Lapangan Setelah diolah Desember 2017

Dari data 3.7 di atas dapat dilihat bahwa 50 orang atau 100% dari responden menyatakan bahwa pemberian waktu istirahat telah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh pasal 79 ayat (2) huruf (a) Undang-undang Nomor

¹⁵Lihat Pasal 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengenai waktu kerja yaitu istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.

Selanjutnya untuk istirahat mingguan yang diperoleh pekerja PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu dari 50 orang responden atau 100% menyatakan mendapat waktu istirahat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu, kecuali kalau banyak pekerjaan yang harus diselesaikan atau karena adanya kebutuhan operasional yang mendesak maka ditiadakan istirahat mingguan karena ini sudah menjadi ketentuan dalam Peraturan Perusahaan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut tentang jawaban responden mengenai istirahat mingguan.

Tabel 3.8

Jawaban Responden Tentang Jam Istirahat Mingguan

No	Jawaban Responden	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Perusahaan memberikan Istirahat Mingguan	50	100%
2.	Tidak diberikan istirahat mingguan	0	0
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Lapangan Setelah diolah Desember 2017

Dari data 3.8 di atas dapat dilihat bahwa 50 Orang atau 100% responden menyatakan bahwa perusahaan PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu memberikan waktu libur mingguan kepada para pekerja kecuali ada pekerjaan yang harus disesuaikan atau karena kebutuhan operasional yang mendesak tetapi perhitungan upah disesuaikan pada ketentuan upah lembur.

4. Pemberian Fasilitas Rumah

Berdasarkan ketentuan pasal 25 tentang fasilitas perumahan yang diberikan pengusaha kepada pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perusahaan PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu yaitu :¹⁶

1. Perusahaan menyediakan perumahan yang layak bagi pekerja atau karyawan di lokasi PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit atau Perkebunan.
2. Perumahan diutamakan untuk pekerja atau karyawan yang datang dari luar daerah.
3. Kebijakan untuk pekerja atau karyawan yang berhak tinggal di perumahan dan tata tertib perumahan ditentukan oleh pimpinan perusahaan yang diatur dengan ketentuan tersendiri.

Setelah penulis melakukan penelitian dan menyebarkan kuisioner kepada para Pekerja atau karyawan PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu bahwa fasilitas rumah yang diperjanjikan dalam Peraturan Perusahaan tersebut telah berjalan sebagaimana mestinya. Hanya saja dikarenakan kebanyakan pekerja merupakan pekerja lokal yang telah memiliki rumah tersendiri bahkan sebelum bekerja di PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu maka rumah yang menjadi fasilitas miliknya tidak ditempati. Hal ini juga dikarenakan pekerja tersebut lebih memilih untuk tinggal di rumahnya daripada harus tinggal di rumah yang disediakan oleh perusahaan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

¹⁶Peraturan Perusahaan PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu.

Tabel 3.9

**Jawaban Responden Tentang Fasilitas Rumah yang diberikan Oleh
Perusahaan**

No	Jawaban Responden	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Dapat	50	100%
2.	Tidak dapat	0	0
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Lapangan Setelah diolah Desember 2017

Dari tabel 3.9 di atas sebanyak 50 orang atau 100% responden mengatakan bahwa perusahaan memberikan fasilitas rumah untuk setiap pekerja/buruh yang terdaftar di perusahaan tanpa terkecuali termasuk dengan fasilitasnya seperti tempat tidur, meja makan, air gratis, listrik gratis dan lain sebagainya. Akan tetapi, tidak semua pekerja/buruh yang menempati rumah yang telah disediakan dikarenakan para pekerja tersebut merupakan penduduk tempatan yang memiliki rumah pribadi sehingga lebih memilih tinggal di rumah miliknya dibandingkan tinggal dirumah yang disediakan berikut fasilitas yang diberikan.

Rumah yang diberikan perusahaan kebanyakan diisi oleh pekerja yang berasal dari luar kota. Hal ini dikarenakan pekerja tersebut tidak memiliki rumah yang akan ditematinya selama ia bekerja pada PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu sehingga pekerja tersebut menempati rumah yang disediakan oleh perusahaan tersebut. Untuk lebih lanjut dapat dilihat lebih lanjut pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.10

Jawaban Responden Tentang Pekerja Yang Tinggal di Rumah Yang Disediakan Perusahaan

No	Jawaban Responden	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Tinggal di rumah yang disediakan perusahaan	10	20%
2.	Tinggal di rumah pribadi	40	80%
	Jumlah	50	100%

Sumber : Data Lapangan Setelah diolah Desember 2017

Dari tabel 3.10 di atas dapat dilihat hanya 10 orang atau 20% dari responden yang tinggal di rumah yang telah disediakan oleh perusahaan dan sebanyak 40 orang atau 80% responden lebih memilih untuk tinggal di rumah miliknya sendiri walaupun telah diberikan fasilitas rumah oleh perusahaan. Dalam hal ini perusahaan telah melaksanakan kewajibannya kepada pekerja/buruh yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

b. Kewajiban Para Pekerja

Perjanjian kerja mengandung unsure pelaksanaan kerja dalam arti bahwa salah satu pihak akan melaksanakan kerja dari pihak lainnya. Yang tersangkut dalam perjanjian kerja adalah manusianya yang akan melaksanakan kerja tersebut. Selain hak yang kita bahas sebelumnya di atas, maka ada kewajiban yang harus dilaksanakan oleh para pekerja antara lain melaksanakan pekerjaan yang diembankan kepadanya, mengikuti ketentuan waktu yang disepakati dan menaati peraturan lainnya yang ditetapkan oleh perusahaan.

Ketentuan atau peraturan yang ditentukan oleh perusahaan yang terkandung dalam surat perjanjian kerjanya yaitu :¹⁷

1. Tidak melakukan pencurian/penggelapan
2. Tidak melakukan penganiayaan terhadap pengusaha, keluarga atau teman sekerja
3. Tidak merusak dengan sengaja atau dengan kecerobohan dan kelalaian dalam melakukan tugas atas hak milik perusahaan, sehingga mengakibatkan kerugian pada perusahaan
4. Tidak membongkar rahasia perusahaan
5. Tidak melakukan tindakan pidana berupa kejahatan dan pelanggaran hukum
6. Tidak melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
7. Tidak mabuk, meminum minuman yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.

Berikut dapat kita lihat tanggapan responden mengenai kewajiban pekerja terhadap perusahaan :

Tabel 3.11

Jawaban Responden Tentang Pelaksanaan Kewajiban Kepada Perusahaan

No	Jawaban Responden	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Melaksanakan kewajiban	50	100%
2.	Tidak melaksanakan kewajiban	0	0
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Lapangan Setelah diolah Desember 2017

¹⁷Kesepakatan Kerja antara Pekerja dengan PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu.

Dari tabel 3.11 di atas sebanyak 50 orang atau 100% responden menyatakan sudah melaksanakan kewajibannya kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada pihak perusahaan dalam melaksanakan kewajiban pekerja yang telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, namun masih ada beberapa oknum dari pekerja yang sering mangkir dari pekerjaannya tanpa pemberitahuan lebih lanjut kepada perusahaan karena jelas tertera dalam Peraturan Perusahaan bahwa apabila pekerja tidak masuk karena berhalangan atau sakit dan lain sebagainya harus memberi kabar secara tertulis dan terlampir surat keterangan sakit yang disahkan dari dokter Poliklinik pabrik pada kesempatan pertama masuk kerja.¹⁸

Penetapan terhadap sanksi apabila terjadi suatu wanprestasi yang dilakukan oleh pekerja dapat dilakukan dengan pemberian secara tertulis melalui surat teguran, surat peringatan atau skorsing, dan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan.

Pada pasal 39 pada Peraturan Perusahaan tentang pemberian surat teguran yang diberikan oleh pengusaha secara tertulis kepada pekerja terhadap kesalahan/ pelanggaran yang dilakukan antara lain :

1. Terhitung 2 (dua) kali dalam satu bulan lalai mengisi absensi dengan mesin absensi atau menandatangani buku absensi
2. Terhitung 1 (satu) hari dalam sebulan tidak bekerja dengan keterangan alfa, tanpa alasan yang tidak dapat dipertanggung jawabkan.

¹⁸Peraturan Perusahaan PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu.

3. Terhitung 2 (dua) kali berturut-turut dalam 1 (satu) bulan terlambat masuk kerja dari jam kerja yang telah ditentukan.
4. Terhitung 2 (dua) kali tidak berturut-turut dalam sebulan meninggalkan pekerjaan atau tempat kerja tanpa mengisi form izin yang diketahui oleh atasannya.
5. Melalaikan kewajibannya untuk memberitahukan dan menyerahkan surat keterangan sakit dari dokter yang sah pada saat kesempatan pertama masuk kerja.
6. Kerap mengabaikan kewajiban untuk mengenakan pakaian seragam/ pakaian sopan dan rapi setiap menjalankan tugas.
7. Dan bentuk pelanggaran lainnya.

Tabel 3.12
Jawaban Responden Tentang Sanksi terhadap Kelalaian Melaksanakan Kewajiban Oleh Pekerja

No	Jawaban Responden	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Ada	50	100%
2.	Tidak ada	0	0
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Lapangan Setelah diolah Desember 2017

Dari tabel 3.12 di atas dapat diketahui bahwa 50 orang atau 100% responden menyatakan bahwa adanya sanksi yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja yang melakukan wanprestasi atau kelalaian dalam melaksanakan kewajibannya.

Selanjutnya ada juga sanksi berupa surat peringatan, dimana apabila ditinjau dari segi penyebabnya terdapat 2 (dua) macam surat peringatan tertulis yaitu :

1. Surat peringatan karena penilaian prestasi kurang memenuhi syarat
2. Surat peringatan karena suatu kesalahan/pelanggaran tata tertib/disiplin/peraturan.

Peringatan tertulis ini juga dibedakan dari segi pelanggaran yang dilakukan yaitu mana perbuatan yang tergolong dalam pelanggaran ringan dan pelanggaran berat. Peringatan tertulis ini akan diberikan kepada pekerja setiap kali pekerja melakukan pelanggaran/kesalahan dan juga peringatan tertulis dianggap sah/resmi jika telah dilaporkan kepada bagian personalia dan tembusannya diberikan kepada pekerja yang bersangkutan.

Setiap surat yang diberikan perusahaan kepada pekerja yang melakukan pelanggaran harus ditandatangani oleh pihak perusahaan dan juga pekerja yang bersangkutan. Apabila pekerja tidak mau menandatangani surat peringatan di atas kesalahan-kesalahan yang telah dilakukan seperti ketentuan di atas, maka kepadanya tidak diizinkan untuk masuk kerja sepanjang surat peringatan kepadanya tidak ditandatangani dan peringatan tersebut sekaligus menjadi peringatan kedua.

Surat peringatan diberikan sampai pada surat peringatan ketiga dengan terlebih dahulu dilakukan upaya untuk mengarahkan pekerja tersebut ke hakikat pekerja yang seharusnya. Namun, ada kalanya surat peringatan diberikan tidak berulang kali (3 kali) dan hal ini dinilai dari besar kecilnya kesalahan yang telah

dilakukan oleh pekerja. Selain itu, perusahaan juga dalam memberikan surat peringatan kepada para pekerja memberikan tenggang waktu kadaluarsa untuk setiap surat peringatan yaitu dalam masa 6 (enam) bulan dan apabila tidak terulang pelanggaran-pelanggaran lain setelah 6 (enam) bulan maka peringatan untuk tingkat itu gugur. Namun sebaliknya, jika pekerja tidak mengindahkan peringatan-peringatan yang telah diberikan secara tertulis sebanyak 3 (tiga) kali, maka pengusaha dapat mengajukan Permohonan Izin Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu setiap kesalahan yang dilakukan oleh pekerja tidak langsung mendapatkan surat peringatan. Sebelum surat peringatan diberikan kepada pekerja, terlebih dahulu dilakukan upaya untuk memberitahu para pekerja tersebut agar tak mengulangi kesalahan yang telah dilakukannya. Adapun bentuk upaya yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Melaporkan pekerja yang bersangkutan ke atasan tempatnya bekerja.
2. Atasan tersebut memanggil pekerja yang bermasalah untuk dinasehati terlebih dahulu.
3. Apabila pekerja tersebut tidak berubah, maka akan dipanggil oleh HRD Perusahaan.
4. Apabila tidak ada perubahan juga pada diri pekerja, maka pekerja yang bersangkutan akan diberikan surat teguran.

5. Apabila surat teguran tidak berhasil, maka pekerja yang bersangkutan akan diberikan surat peringatan pertama yang ditandatangani oleh perusahaan dan pekerja tersebut dengan tenggang waktu 6 bulan.
6. Apabila tidak berubah juga, maka akan diberikan surat peringatan kedua dengan tenggang waktu 6 bulan.
7. Apabila tidak ada perubahan juga terhadap pekerja yang bersangkutan, maka akan diberikan surat peringatan ketiga hingga dilakukannya pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja.

B. Kendala Pelaksanaan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Kita mengetahui bahwa hubungan kerja dapat terjadi setelah adanya perjanjian kerja, dimana perjanjian kerja merupakan suatu syarat mutlak adanya suatu hubungan kerja. Dalam perjanjian kerja membahas mengenai hak dan kewajiban dari para pihak. Bahkan perjanjian kerja yang disepakati kedua belah pihak merupakan suatu kaidah hukum yang harus ditaati keduanya dan apabila terjadi suatu pengingkaran akan dikenakan sanksi sesuai dengan yang diperjanjikan. Pihak yang menjalankan suatu aturan sebagaimana yang diperjanjikan berarti pihak tersebut telah melaksanakan prestasi dan sebaliknya jika pihak ingkar akan perjanjian yang telah disepakati maka pihak tersebut dikatakan wanprestasi.

Prestasi diartikan sebagai suatu pelaksanaan hal-hal yang tertulis dalam suatu perjanjian atau hal-hal yang telah disepakati bersama oleh pihak yang telah

mengikatkan diri. Sedangkan pelaksanaan prestasi disesuaikan dengan syarat-syarat yang telah disebutkan dalam perjanjian yang bersangkutan.¹⁹ Berdasarkan jenisnya hal yang diperjanjikan untuk dilaksanakan seperti yang diatur dalam pasal 1235 sampai dengan pasal 1242 KUHPerdara. Hal-hal yang harus dilaksanakan dalam perjanjian disebut dengan prestasi, yang meliputi tiga macam, yaitu :²⁰

- a. Perjanjian untuk memberikan atau menyerahkan sesuatu.
- b. Perjanjian untuk berbuat sesuatu.
- c. Perjanjian untuk tidak berbuat sesuatu.

Suatu perjanjian dapat dikatakan dilaksanakan dengan baik apabila para pihak telah memenuhi syarat yang telah diperjanjikan. Namun demikian pada kenyataannya sering dijumpai bahwa pelaksanaan dari suatu perjanjian tidak dapat berjalan dengan baik karena salah satu pihak wanprestasi. Dapat pula dikemukakan, bahwa ia lalai atau alpa atau ingkar janji atau bahkan melanggar perjanjian dengan melakukan sesuatu hal yang tidak boleh dilakukan.

Perkataan wanprestasi berarti prestasi buruk. Untuk menentukan apakah seorang bersalah melakukan wanprestasi, maka perlu ditentukan dalam keadaan bagaimana seorang tersebut dikatakan sengaja atau lalai tidak memenuhi prestasi. Wanprestasi ataupun yang disebutkan dengan istilah *Breach of Contract* yang dimaksudkan adalah tidak dilaksanakannya prestasi/kewajiban sebagaimana

¹⁹Mariam Darus Badrul Zaman, *Aneka Hukum Bisnis*, Alumni, Bandung, 1980, hlm. 29.

²⁰Broto Suwiryo, *Op. Cit.*, hlm. 64.

mestinya yang dibebankan oleh kontrak terhadap pihak-pihak tertentu seperti yang dimaksudkan dalam kontrak yang bersangkutan.²¹

Ada beberapa model bagi para pihak yang tidak memenuhi prestasinya walaupun sebelumnya sudah setuju untuk dilaksanakannya. Menurut pendapat R. Subekti, wanprestasi seorang debitur dapat berupa empat macam, yaitu :

- a. Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukannya
- b. Melaksanakan apa yang diperjanjikannya, tetapi tidak sebagaimana yang diperjanjikan
- c. Melakukan apa yang diperjanjikan tetapi terlambat
- d. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya.²²

Seorang debitur yang melakukan wanprestasi sebagai pihak yang wajib melaksanakan sesuatu, mengakibatkan ia dapat dikenai sanksi atau hukuman berupa :

1. Membayar kerugian yang diderita oleh kreditur
2. Pembatalan perjanjian melalui hakim
3. Peralihan resiko kepada debitur sejak saat terjadinya wanprestasi.

Pada penelitian ini, penulis telah menerangkan sebelumnya di atas bahwa telah terjadi suatu wanprestasi yang dilakukan oleh perusahaan yaitu tidak dibayarkannya upah pekerja selama 4 bulan kerja. Hal ini jelas bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku bahkan pengusaha telah

²¹Munir Fuadi, *Hukum Kontrak Dari Sudut Pandangan Hukum Bisnis*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 87-88.

²²Hasanuddin Rahman, *Contract Drafting Seri Keterampilan Merancang Kontrak Bisnis*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 206.

mangkir dari ketentuan dan kesepakatan kerja sebagaimana tertuang dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha tersebut. Disatu sisi, upah merupakan suatu hak yang dimiliki oleh pekerja/buruh yang digunakan untuk keberlangsungan hidupnya.

Aristoteles yang merupakan seorang filsuf Yunani mengatakan kebutuhan mendasar manusia adalah semua kebutuhan dasar yang menyangkut dimensi manusia meliputi kebutuhan material, kesehatan, kebutuhan sosial hingga kebutuhan untuk mengaktualisasi sebagai manusia. Implikasinya adalah setiap manusia berhak untuk secara leluasa mengambil inisiatif untuk memenuhi kebutuhannya.²³

Hak pemenuhan kebutuhan hidup didasarkan pada fakta bahwa manusia adalah makhluk biologis yang memiliki kebutuhan dasar biologis meliputi kecukupan makanan, perlindungan pakaian, perawatan medis, dan pendidikan. Ketika para pekerja/buruh hanya memiliki sumber pendapatan berupa upah, maka pencapaian kesejahteraan mengacu pada kemampuan upah dalam memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya. Dalam kenyataannya, jumlah upah relatif tetap, sementara kebutuhan hidup selalu bertambah seperti biaya pendidikan, rumah sakit, perumahan dan sebagainya. Hal ini menyebabkan kualitas kesejahteraan rakyat termasuk pekerja/buruh semakin rendah.

Pada penelitian ini, penulis akan menjelaskan mengenai kendala yang dihadapi oleh perusahaan dalam melaksanakan hubungan kerja khususnya yang

²³<https://spn.or.id.problematika-buruh-di-indonesia>, yang diakses pada Selasa 9 Januari 2018 pukul 11.00 PM.

berkenaan dengan mangkirnya perusahaan dari kewajiban pembayaran upah kepada para pekerja/buruh. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kepala Tata Usaha PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan hulu mengatakan bahwa alasan tidak dibayarkannya upah pekerja selama 4 bulan adalah karena perusahaan tidak memiliki dana. Hal ini dipicu oleh beberapa alasan.

Perusahaan yang telah berdiri selama 14 tahun sejak 2003 lalu mengalami perkembangan yang sangat baik dari tahun ke tahun sehingga memicu para pemegang saham untuk mengembangkan perusahaan menjadi lebih besar agar mendapat keuntungan yang lebih banyak dan besar pula. Sehingga dibangunlah suatu pabrik baru di pulau Kalimantan. Akan tetapi, ketika pembangunan pabrik telah mencapai angka 80%, salah satu pemegang saham mengundurkan diri tanpa alasan sehingga mengakibatkan terhentinya pembangunan pabrik dan dana perusahaan terhimpun disana.

Disatu sisi, pabrik yang terdapat di kecamatan Tambusai Rokan Hulu masih beroperasi tetapi tidak mampu membayar gaji/upah setiap pekerja. Hal ini juga disebabkan karena pabrik memiliki utang pada suplayer. Suplayer yaitu pihak yang melakukan pengadaan bahan baku (TBS) dan suplayer juga yang menjadi pihak perantara antara pabrik dengan masyarakat yang menjual buah sawit. PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu memiliki 3 orang suplayer, sehingga apabila perusahaan tidak membayar utang ke suplayer maka suplayer akan berhenti memasok buah ke perusahaan dan apabila hal ini terjadi tentunya aktivitas perusahaan akan berhenti total.

Hasil yang didapatkan perusahaan dari kegiatan pengelolaan juga tidak cukup untuk membayar gaji/upah para pekerja karena setiap hasil yang didapatkan dari aktivitas pabrik dialokasikan untuk membayar suplayer tersebut.

Merasa haknya belum dibayarkan juga, telah ada beberapa tindakan yang dilakukan oleh para pekerja/buruh mulai dari menanyakan secara langsung kepada manager perusahaan hingga dilakukannya aksi demo untuk menyuarakan dan memperjuangkan hak mereka. Akan tetapi, demo yang dilakukan oleh pihak pekerja tidak sampai pada aksi mogok kerja, melainkan demo yang dilakukan hanya sebatas menyuarakan aspirasi mereka kepada pimpinan perusahaan. Kendati demikian, dalam pelaksanaan hubungan kerja, masing-masing pihak harus menjalankan apa yang menjadi hak dan kewajibannya.

Perusahaan dalam hal ini harus tetap membayarkan upah pekerja/buruh sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya selama ini. Perusahaan memiliki aset lain yang bisa untuk dimanfaatkan guna untuk membayar setiap upah pekerja/buruh. Misalnya perusahaan bisa menjual salah satu aset yang dimiliki lalu dari hasil penjualannya bisa digunakan untuk mengangsur upah pekerja. Selain itu, hingga saat ini perusahaan belum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada setiap pekerja/buruh sehingga pekerja/buruh tersebut masih berhak atas upah mereka.

Pada dasarnya, pengusaha dan pekerja merupakan mitra yang saling membutuhkan satu sama lain dan memiliki kepentingan yang sama. Sehingga,

masing-masing pihak harus bertanggung jawab atas keberlangsungan perusahaan dan juga kesejahteraan dari tiap-tiap pekerja/buruh.

Hal ini dikarenakan dalam tata kehidupan ketatanegaraan, setiap aspek ketenagakerjaan dilandasi oleh nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila. Masing-masing pihak, baik pekerja maupun pengusaha saling mengetahui hak dan kewajiban masing-masing dengan memperhatikan faktor keseimbangan dalam pemenuhan kebutuhan kedua belah pihak. Bagi pekerja, perlu mendapatkan suatu perlindungan serta haknya untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya, sedangkan bagi pengusaha perlu untuk mendapatkan ketenangan dalam berusaha.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan yang timbul antara pekerja dan pengusaha setelah diadakannya perjanjian kerja oleh pihak yang bersangkutan. Pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan sebaliknya pengusaha menyatakan pada kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Untuk menciptakan suasana yang harmonis dalam melaksanakan hubungan kerja, maka perusahaan PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu membuat suatu Peraturan Perusahaan yang dapat menunjang terlaksananya hubungan kerja. Dalam penelitian ini, penulis mengambil beberapa pasal yang diteliti kebenarannya apakah isi dari peraturan perusahaan tersebut berjalan sesuai dengan pasal-pasal yang diteliti atau tidak.

Mengenai perjanjian kerja, baik dari pihak pengusaha maupun pekerja dapat melakukan wanprestasi atau pelanggaran hukum terhadap isi perjanjian yang telah disepakati bersama. Oleh karena itu, pihak yang melakukan wanprestasi ataupun pelanggaran hukum dapat diminta untuk membayar ganti rugi. Hal ini diatur dalam pasal 1601 KUHPerdara sebagai berikut :

- a) Pihak pengusaha tidak menepati ketentuan tentang pengupahan atau tidak memberikan pekerjaan kepada pekerja sesuai dengan pekerjaan yang telah disepakatinya, maka pekerja tersebut dapat menuntut ganti kerugian kepada pengusaha.
- b) Pihak pekerja melalaikan ketentuan-ketentuan kerja dan atau tidak mau dipekerjakan pada bidang yang telah disepakati, sehingga akibat perbuatannya menimbulkan kerugian pada proses produksi yang tengah dilangsungkan, maka pengusaha dapat menuntut ganti rugi.
- c) Jika salah satu pihak (pekerja atau pengusaha) dengan sengaja atau kesalahannya berbuat melawan dengan salah satu kewajibannya dan kerugian yang diderita oleh pihak lainnya tidak dapat dinilai dengan uang, maka pengadilan akan menetapkan sejumlah uang menurut keadilan sebagai ganti rugi.
- d) Jika pengusaha telah menjanjikan suatu ganti rugi dari pekerja, apabila pekerja melakukan perbuatan yang bertentangan dengan perjanjian, pengadilan berwenang menentukan ganti rugi yang sepatutnya.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis laksanakan terhadap permasalahan pelaksanaan hubungan kerja, data yang diperoleh kemudian disajikan dan di analisa, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Pelaksanaan hubungan kerja di PT Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kecamatan Tambusai Rokan Hulu secara umum telah sesuai dengan aturan yang berlaku. Namun, terdapat suatu pengingkaran yang dilakukan pengusaha dalam hal pemberian upah pekerja. Dapat dilihat bahwa pekerja tidak mendapatkan upahnya selama 4 bulan dan hal ini jelas bertentangan dengan peraturan yang berlaku sebab upah merupakan suatu hak yang didapatkan oleh pekerja yang telah disebutkan sebelumnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan hingga peraturan perundang-undangan lain yang berkenaan dengan ketenagakerjaan.
2. Kendala yang dihadapi oleh pengusaha sehingga pengusaha tidak membayar upah pekerja adalah dikarenakan perusahaan tidak memiliki dana lagi karena dana perusahaan tertimbun dalam pembangunan perusahaan baru yang pembangunannya terhenti dan perusahaan memiliki utang kepada suplayer yang menjadi pemasok pengadaan barang ke perusahaan.

B. Saran

Adapun dari beberapa uraian di atas, penulis memberikan saran mengenai fenomena yang terjadi, diantaranya adalah :

1. Hendaknya pengusaha sebelum bertindak berfikir terlebih dahulu dan membuat rancangan pengelolaan perusahaan jangka panjang dengan memperhatikan kesejahteraan pekerja demi keberlangsungan perusahaan ke depannya.
2. Hendaknya pengusaha merundingkan upaya untuk membayar upah pekerja yang belum dibayarkan dengan memanfaatkan aset yang ada di perusahaan, karena sebagai seorang pekerja, upah merupakan hak yang harus didapatkan karena dengan upah maka keberlangsungan hidup pekerja akan terjamin.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Hakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- , *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Cetakan Keempat Edisi Revisi*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- , *Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung, 1982.
- Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta, 2009.
- Aloysius Uwiyono, dkk., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014.
- Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan*, LaksBang PRESSindo, Yogyakarta, 2016.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.
- Broto Suwiryo, *Hukum Ketenagakerjaan Penyelesaian Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan*, Laksbang PRESSindo, Surabaya, 2017.
- Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Djumialdji, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006.
- H.P. Radja Gukguk, *Hukum Perburuhan* (bahan penataran) Fak. Hukum Unpad., Bandung, 1989.
- Hari Pramono, *Hak dan Kewajiban Para Pekerja Berdasarkan Undang-undang*, Bina Aksara, Jakarta, 1987.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Edisi Kedua*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011.
- Hasanuddin Rahman, *Contract Drafting Seri Keterampilan Merancang Kontrak Bisnis*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan bagian pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 1968.
- , *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1999.

- , *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1974.
- Jessel dalam Haridjan Rusli, *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1993.
- Jimmy Joses Sembiring, *Hak dan Kewajiban Pekerja*, PT Visimedia Pustaka, Jakarta, 2016.
- Johanes Ibrahim, *Pengimpasan Pinjaman Kompensasi dan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kredit Bank*, CV. Utomo, Jakarta, 2003.
- Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2016.
- Koesparmono Irsan, *Hukum Tenaga Kerja*, Erlangga, Jakarta, 2016.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2014.
- Leoyd G. Reynold, *Labour Economics and Labour Relation*, hlm. 406, dipetik dari Iman Soepomo I, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Cet. V, Djambatan, 1983.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2004.
- Mariam Darus Badrul Zaman, *Aneka Hukum Bisnis*, Alumni, Bandung, 1980.
- Munir Fuadi, *Hukum Kontrak Dari Sudut Pandangan Hukum Bisnis*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001.
- Ni'matul Huda, *Lembaga Negara Masa Transisi Menuju Demokrasi*, UII PRESS, Yogyakarta, 2007.
- Ridwan Khairandi, *Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2003.
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cetakan Kedua, Rineka Cipta, Jakarta, 1995.
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2014.
- Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, PT Intermedia, Jakarta, 1982.
- , *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1977.
- , *Hukum Perjanjian*, Citra Aditya, Jakarta, 1978.
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 1999.

Sugeng Pujileksono, *Perundang-Undangan Sosial dan Pekerjaan Sosial*, Setara Press, Malang, 2016.

Syafrinaldi, dkk. *Buku Panduan Penulisan Skripsi*, UIR Press, Pekanbaru, 2014.

Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Bina Sumberdaya Manusia, Djambatan, Jakarta, 1995.

Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja :Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

B. Peraturan dan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015

C. Internet

<http://klpswt.blogspot.com>, diakses Selasa 28 Februari 2017.

<http://klpswt.blogspot.com>, diakses Selasa 28 Februari 2017.

https://id.m.wikipedia.org/wiki/kecamatan_Tambusai_Rokan_Hulu,diakses Selasa 28 Februari 2017.

https://id.m.wikipedia.org/wiki/kabupaten_Rokan_Hulu, diakses Selasa 28 Februari 2017.

<https://spn.or.id.problematika-buruh-di-indonesia>, diakses pada Selasa 9 Januari 2018.