

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materil maupun sprituil. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktifitas dan daya saing tenagakerja indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.<sup>1</sup> Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha

---

<sup>1</sup> Penjelasan Umum Undang-Undang No.13 Tahun 2003, *Tentang Ketenagakerjaan*, Penerbit Bhuana Ilmu Populer, 2017.

modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.<sup>2</sup>

Asas hukum ketenagakerjaan, berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa :

“Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”

Selanjutnya, dalam penjelasan pasal tersebut ditegaskan bahwa :

“Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun sprituil”

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa

“Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi lintas sektoral pusat dan daerah”

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan

---

<sup>2</sup> Dasar-dasar hukum Perburuhan, Asikin Zainal, jakarta: Rajawali Pers, 2016, hal 1

ketenagakerjaan menyangkut multi dimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Oleh karenanya, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung. Jadi, asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.<sup>3</sup> Menurut manullang (1995: 2) bahwa tujuan hukum ketenagakerjaan ialah: a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan. b. Untuk melindungi tenaga

kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Butir a lebih lanjut menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan, dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi, untuk dapat mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha. Sedangkan butir b dilatarbelakangi adanya pengalaman selama ini yang kerap kali terjadi kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja/buruh. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan hukum secara komprehensif dan konkret dari pemerintah.

Pertanyaannya, apakah berarti hukum ketenagakerjaan (baca UU ketenagakerjaan) tidak melindungi pengusaha? Tentu tidak demikian, karena keberadaan hukum ketenagakerjaan secara

---

<sup>3</sup> Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan, Khakim Abdul, PT. Citra aditya Bakti, Bandung, 2014, Hal. 7

yuridis juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha agar senantiasa harmonis dalam menjaga ketenangan kerja dan kelangsungan usaha serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan : a. Memperdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja dimaksudkan untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Selanjutnya, tenaga kerja Indonesia diharapkan dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional. Dengan demikian, tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah menjadikan tenaga kerja Indonesia sebagai subjek pembangunan, bukan sebaliknya menjadi objek pembangunan.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>*ibid*, Hal.8

Sebelumnya bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Atas dasar itulah, maka hukum ketenagakerjaan bersifat privat, disamping itu, dalam pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah-masalah tertentu diperlukan campur tangan pemerintah. Karena, hukum ketenagakerjaan bersifat publik, baik yang terkait dengan aspek hukum tata usaha negara maupun hukum pidana.<sup>5</sup>


Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesempatan yang sama dan perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dalam rangka hubungan industrial yang berkeadilan. Sebagai pelaku pembangunan, tenaga kerja berperan meningkatkan produktifitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu tenaga kerja harus diberdayakan supaya mereka memiliki nilai lebih, dalam arti lebih mampu, lebih terampil, dan lebih berkualitas agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era global. Kemampuan, ketrampilan, dan keahlian tenaga kerja perlu terus menerus ditingkatkan melalui

---

<sup>5</sup>Ibid, Hal.9

perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan termasuk pelatihan, pemagangan, dan pelayanan penempatan tenaga kerja.

Sebagai tujuan pembangunan, tenaga kerja perlu memperoleh perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan. Perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial sehingga menjamin rasa aman, tentram, terpenuhinya keadilan, serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras, serasi, dan seimbang.<sup>6</sup>



Peran serta pekerja/buruh dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada pekerja/buruh perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan produktifitas nasional.

Pekerja/buruh berhak mendapatkan upah dan jaminan sosial. 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-

---

<sup>6</sup> Hukum tenaga kerja, suatu pengantar, Irsan koesparmono. Armansyah, PT. Gelora Aksara Pratama, 2016, hal. 3

undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja yang aman dan sehat. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Mendapatkan upah adalah merupakan tujuan utama dari buruh dalam melakukan

pekerjaan. Oleh karena itu kontinuitas penerimaan upah bagi buruh harus diperhatikan.<sup>7</sup>

Upah memegang peranan yang penting dan merupakan salah satu ciri suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dengan tegas menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1). Untuk maksud tersebut,

---

<sup>7</sup> *Ibid*, Hal. 189

pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan itu meliputi : 1. Upah minimum; 2. Upah kerja lembur; 3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan; 4. Upah tidak melakukan kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; 5. Upah karena menjalakan 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 proposional; 10. Upah untuk pembayaran pesangon; dan 11. Upah untuk

perhitungan pajak penghasilan.<sup>8</sup>

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas;

- 1) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- 2) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum sebagaimana dimaksud di atas diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha

---

<sup>8</sup> Pengantar hukum ketenagakerjaan, edisi revisi, Husni Lalu, Jakarta; Rajawali Pers, 2014, Hal. 14



dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal 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.<sup>9</sup>

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian 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.

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Inilah yang lazim di sebut upah minimum bisa berwujud upah minimum provinsi,

---

<sup>9</sup> *Ibid*, Hal. 143

kabupaten/kota, atau sektoral. Sesuai dengan namanya upah minimum berfungsi sebagai jaring pengaman agar jangan sampai upah yang diterima oleh pekerja dibawah standar sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja/buruh dan keluarganya.<sup>10</sup>

Dalam Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan disebutkan bahwa kebijakan pengupahan diarahkan untuk mencapai penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi pekerja/buruh. Penghasilan layak yang dimaksud dari peraturan ini adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar. Kebijakan penghasilan layak yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 ini diberikan dalam bentuk upah dan pendapatan non upah. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut menegaskan dengan jelas bahwa pengusaha wajib meninjau upah secara berkala, tujuannya adalah untuk menyesuaikan harga kebutuhan hidup dan/atau peningkatan produktifitas kerja dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan. Peninjauan upah sebagaimana dimaksud diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> *Ibid*, Hal. 144

<sup>11</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul :  
**“IMPLEMENTASI UPAH DALAM PERJANJIAN KERJA NO : 0012/PKWT-I/HR-CASB//2019 DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”.**

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Apakah pelaksanaan upah dalam perjanjian kerja tersebut sudah

memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan?

2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja menurut undang-undang no. 13 tahun 2003?

## **C. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN**

Dari apa yang diuraikan dan dikemukakan didalam latar belakang dan rumusan masalah di atas, bahwa skripsi ini di tulis tujuan dan kegunaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Penelitian.

Berdasar rumusan permasalahan tersebut, maka dapatlah kiranya penulis uraikan bahwa dalam tujuan penelitian ini adalah :


a. Untuk mengetahui apakah perjanjian kerja yang dibuat tersebut dapat dibenarkan menurut undang-undang.

b. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja yang upahnya dibayar lebih rendah dari ketentuan undang-undang.

2. Kegunaan penelitian.

a. Kegunaan praktis, yaitu dapat dijadikan bahan pembelajaran dan sumber informasi bagi masyarakat yang dapat memberikan gambaran mengenai perjanjian kerja yang melanggar ketentuan undang-undang.

b. Kegunaan akademis, yaitu dengan adanya penelitian ini



dapat kiranya dijadikan sebagai salah satu bahan bacaan dalam dunia pendidikan dan pengetahuan hukum serta pengalaman kepada masyarakat pada umumnya terutama dalam perlindungan hukum terhadap pekerja yang upahnya dibayar lebih rendah dari ketentuan undang-undang.

#### **D. LANDASAN TEORI.**

##### **1. Kerangka Teori**

Menurut W.J.S Poerwadarmita dalam kamus umum bahasa indonesia teori adalah : “Pendapat yang dikemukakan sebagai keterangan mengenai suatu peristiwa, asas-asas hukum-hukum umum yang menjadi suatu kesenian atau ilmu pengetahuan, dan

pendapat tentang cara-cara dan aturan-aturan untuk melakukan sesuatu<sup>12</sup>

Menurut Mr. A.H. Molenaar walaupun mengakui bahwa batasan-batasannya tidak mungkin diberikan dalam perumusan yang tepat mengatakan bahwa *arbiedsrecht* adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh, dan antara buruh dengan penguasa<sup>13</sup>.

Menurut H. Zainal Asikin, Sh.,SU hukum Perburuhan adalah sebagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan atau perusahaan, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut”<sup>14</sup>

### c. Teori keadilan Aristoteles

Teori-teori hukum sejak Scorates hingga Francois Geny, tetap mempertahankan keadilan sebagai mahkota hukum<sup>15</sup>. Pada pokoknya pandangan keadilan ini sebagai suatu pemberian hak persamaan tapi bukan persamarataan. Aristoteles membedakan hak persamaanya sesuai dengan hak proposional. Kesamaan hak dipandangan manusia sebagai suatu unit atau wadah yang

---

<sup>12</sup>Poerwadarminta. Kamus Umum Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta Balai, 2014, Hal. 1253

<sup>13</sup>Asikin Zainal, *Op.Cit*, Hal 2

<sup>14</sup>Asikin Zainal, *Op.Cit*, Hal 1

<sup>15</sup> Carl Joachim Friedrich, Filsafat Hukum Perseptif Historis, Nuansa dan Nusamedia, Bandung, 2004, Hal. 24

sama. Inilah yang dapat dipahami bahwa semua orang atau setiap warga negara dihadapan hukum sama. Kesamaan proposional memberi tiap orang apa yang menjadi haknya sesuai dengan kemampuan dan prestasi yang telah dilakukan. Lebih lanjut, keadilan menurut pandangan Aristoteles dibagi kedalam dua macam keadilan, keadilan "*distributif*" dan keadilan "*commutatif*". Keadilan distributif adalah keadilan yang memberikan kepada tiap orang porsi menurut prestasinya. Keadilan commotatif memberikan sama banyak kepada orang

tanpa membeda-bedakan prestasi dalam hal ini berkaitan dengan peranan tukar menukar barang dan jasa<sup>16</sup>.

Keadilan distributif menurut Aristoteles berfokus pada distributif, honor, kekayaan, dan barang-barang lain yang sama-sama bisa didapatkan dalam masyarakat. Dengan mengesampingkan "pembuktian" matematis, jelaslah bahwa apa yang ada dibenak Aristoteles ialah distribusi kekayaan dan barang berharga lain berdasarkan nilai yang berlaku dikalangan warga. Distributisi yang adil boleh jadi merupakan distribusi yang sesuai dengan nilai kebaikannya, yakni nilainya bagi masyarakat<sup>17</sup>.

d. Teori keadilan Hans Kelsen.

---

<sup>16</sup> *Ibid.* Hal. 25

<sup>17</sup> Pan Mohamad Faiz. "Teori Keadilan John Rawls, dalam Jurnal Konstitusi, Volume 6 Nomor 1, Hal. 135

Hans Kelsen dalam bukunya *general Theory of law and state*, berpendapat bahwa hukum sebagai tatanan sosial yang dapat dinyatakan adil apabila dapat mengatur perbuatan manusia dengan cara yang memuaskan sehingga dapat menemukan kebahagiaan didalamnya<sup>18</sup>.

Pandangan Hans Kelsen ini pandangan yang bersifat positifisme, nilai-nilai keadilan individu dapat diketahui dengan dengan aturan-aturan hukum yang mengakomodir nilai-nilai umum, namun tetap pemenuhan rasa keadilan dan kebahagiaan diperuntukan tiap individu. Lebih lanjut Hans Kelsen mengemukakan keadilan sebagai pertimbangan nilai yang bersifat subjektif. Walaupun suatu tatanan yang adil yang beranggapan bahwa suatu tatanan bukan kebahagiaan setiap perorangan, melainkan kebahagiaan sebesar-besarnya bagi sebanyak mungkin individu dalam kelompok, yakni terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tertentu, yang oleh penguasa atau pembuat hukum, dianggap sebagai kebutuhan-kebutuhan yang patut dipenuhi, seperti kebutuhan sandang, pangan, dan papan. Tetapi kebutuhan-kebutuhan manusia yang manakah yang patut diutamakan. Hal ini dapat dijawab dengan menggunakan pengetahuan rasional, yang merupakan sebuah pertimbangan

---

<sup>18</sup> Hans Kelsen. "General Theory of Law and State", diterjemahkan oleh Rasisul Muttaqien, Bandung, Nusa Media. 2011. Hal. 9

nilai, ditentukan oleh faktor-faktor emosional dan oleh sebab itu bersifat subjektif.<sup>19</sup>

Sebagai aliran positivisme Hans Kelsen mengakui juga bahwa keadilan mutlak berasal dari alam, yakni lahir dari hakikat suatu benda atau hakikat manusia, dari penalaran manusia atau kehendak Tuhan. Pemikiran tersebut diesensikan sebagai doktrin yang disebut hukum alam. Doktrin hukum alam beranggapan bahwa ada suatu keteraturan hubungan-hubungan manusia yang berbeda dari hukum positif, yang lebih tinggi dan sepenuhnya sah dan adil, karena berasal dari alam, dari penalaran manusia atau kehendak Tuhan.<sup>20</sup>

Dua hal lagi konsep keadilan yang dikemukakan oleh Hans Kelsen: pertama tentang keadilan dan perdamaian. Keadilan yang bersumber dari cita-cita irasional. Keadilan diirasionalkan melalui pengetahuan yang dapat berwujud suatu kepentingan-kepentingan yang pada akhirnya menimbulkan suatu konflik kepentingan. Penyelesaian atas konflik kepentingan tersebut dapat dicapai melalui suatu tatanan yang memuaskan salah satu kepentingan dengan mengorbankan kepentingan yang lain atau

---

<sup>19</sup> *Ibid* Hal. 12

<sup>20</sup> *Ibid* Hal. 14



dengan berusaha mencapai suatu kompromi menuju suatu perdamaian bagi semua kepentingan.<sup>21</sup>

Kedua, konsep keadilan dan legalitas. Untuk menegakkan diatas dasar suatu yang kokoh dari suatu tatanan sosial tertentu. Menurut Hans Kelsen pengertian “Keadilan” bermaknakan legalitas. Suatu peraturan umum adalah “adil” jika ia benar-benar diterapkan, sementara itu suatu peraturan umum adalah “tidak adil” jika diterapkan pada suatu kasus dan tidak diterapkan pada kasus lain yang serupa.<sup>22</sup> Konsep keadilan dan legalitas inilah yang diterapkan dalam hukum nasional bangsa Indonesia, yang memaknai bahwa peraturan hukum nasional dapat dijadikan sebagai payung hukum (*law umbrella*) bagi peraturan-peraturan hukum nasional lainnya sesuai tingkat dan derajatnya dan peraturan hukum itu memiliki daya ikat terhadap materi-materi yang dimuat (materi muatan) dalam peraturan hukum tersebut.<sup>23</sup>

## 2. Kerangka Konseptual.

Pekerja adalah aset Perusahaan yang amat penting, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari pekerjaannya. Hubungan antara perusahaan sebagai pemberi kerja dengan pekerja berlangsung saling membutuhkan, karena disatu sisi pekerja membutuhkan perusahaan sebagai tempat

---

<sup>21</sup> Kahar Mansyur, “Membina Moral dan Akhlak”. Kalam Mulia, Jakarta.1985. Hal.68

<sup>22</sup> *Ibid* Hal.71

<sup>23</sup> Suhrawardi K. Lunis, “Etika Profesi Hukum” Cetakan Kedua, Sinar Grafika, Jakarta, 2000. Hal. 50

mereka bekerja, memperoleh nafkah, maupun sebagai tempat aktualisasi diri, sementara disisi lain perusahaan juga sangat membutuhkan pekerja sebagai sumber daya yang dapat mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya. Pekerja akan melakukan usaha maksimal, bekerja dengan penuh dedikasi, motifasi tinggi serta lebih produktif apabila pekerja tersebut mendapatkan perlindungan hukum yang memadai.

Dalam hubungan antara perusahaan dan pekerja tersebut terjadi perikatan kerja yang membentuk hubungan hukum. Kedua

belah pihak mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja dapat berbentuk perjanjian tertulis maupun lisan. Suatu perjanjian, termasuk perjanjian kerja harus mengikuti syarat-syarat perjanjian, baik syarat Subjektif maupun syarat Objektif sebagai mana diatur umum dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) <sup>24</sup>

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak;

---

<sup>24</sup> Kitab Undang-undang Hukum Perdata (Bulregelijk Wetboek), terjemahan R. Soebekti dan Tjitrosudibio, Cet XXVI edisi Revisi, (Jakarta : Prody Paramita, 1995) Pasal 1320.

2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peranturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>25</sup>

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat objektif karena menyangkut perjanjian. Kalau perjanjian objektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semua perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak terpenuhi syarat subjektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan.<sup>26</sup>

Lebih lanjut dijelaskan bahwa, perjanjian kerja antara buruh dan pengusaha menimbulkan hubungan hukum, yaitu hubungan

---

<sup>25</sup> Husni Lalu, *Op, Cit*, Hal. 64

<sup>26</sup> Husni Lalu, *Op, Cit*, Hal. 66

kerja dan mengandung tiga ciri khas, antara lain : adanya pekerjaan, adanya perintah, adanya upah.<sup>27</sup>

- a. Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain.
- b. Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

- c. Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.<sup>28</sup>

## E. METODE PENELITIAN

### 1. Tipe Penelitian.

Dalam metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan secara yuridis normatif. Penelitian merupakan terjemahan dari bahasa inggris, yaitu *research* kata

<sup>27</sup> Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Penerbit Ghalia Indonesia, 2010. Hal. 45

<sup>28</sup> Husni Lalu, *Op, Cit*, Hal. 63

*research* berasal dari *re* (kembali) dan *to search* (mencari) oleh karena itu penelitian pada dasarnya merupakan suatu upaya pencarian, “apabila suatu penelitian merupakan usaha pencarian, maka timbul pertanyaan apakah yang dicari itu? Pada dasarnya yang dicari adalah pengetahuan atau pengetahuan yang benar”<sup>29</sup>

Maka dalam penelitian ini peneliti ingin mengembangkan dan menguji kebenaran atas permasalahan “Impemetasi Upah Dalam Perjanjian kerja No : 0012/PKWT-I/HR-CASB/I/2019 Di Tinjau

Dari Undang-Udang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

## 2. Sifat Penelitian.

Sifat penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah bersifat deskriptis analitis. Deskriptis analitis, merupakan metode yang dipakai untuk menggambarkan suatu kondisi atau keadaan yang sedang terjadi atau berlangsung yang tujuannya agar dapat memberikan data seteliti mungkin mengenai objek penelitian sehingga mampu mengali hal-hal yang bersifat ideal, kemudian dianalisis berdasarkan teori hukum atau peraturan perundang-undangan yang berlaku terhadap perlindungan hukum terhadap

<sup>29</sup> Zainudin Ali, Metode Penelitian Hukum Cet, keempat (Jakarta:Sinar Grafika 2013). Hal. 1

pekerja yang upahnya dibayar lebih rendah dari ketentuan undang-undang.

### 3. Data Penelitian.

Dalam penelitian ini dipergunakan 3 (tiga) jenis bahan hukum yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tertier. Adapun penjelasan mengenai bahan-bahan hukum tersebut adalah sebagai berikut :

e. Menurut Peter Mahmud Marzuki: “Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang sifat autoritatif artinya

mempunyai otoritas.<sup>30</sup> Bahan hukum primer dalam penelitian ini yaitu peraturan perundang-undangan di Indonesia yang secara hierarki terdiri dari UUD 1945, Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, dan aturan perundang-undangan lain di bawah undang-undang yang dipergunakan sebagai landasan dalam memahami perlindungan hukum bagi pekerja yang upahnya dibayar lebih rendah dari ketentuan undang-undang.

f. Sedangkan bahan-bahan sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini adalah bahan buku yang diperoleh dari buku-buku dan tulisan-tulisan

---

<sup>30</sup> Peter Mahmud Marzuki. Penelitian Hukum, (Jakarta: Kencana, Cet. 8, 2013). Hal. 141

hukum yang terkait dengan permasalahan yang sedang dibahas.

- g. Bahan hukum tertier yaitu berupa petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus, ensiklopedia, majalah, surat kabar, dan sebagainya.

#### 4. Tehnik Pengumpulan Data.

Pengumpulan data diawali dengan kegiatan penelusuran peraturan perundang-undangan dan sumber hukum positif lain

dari sistem hukum yang dianggap relevan dengan pokok persoalan hukum yang sedang dihadapi<sup>31</sup>

#### 5. Tehnik Analisis Data.

Berdasarkan sifat penelitian yang menggunakan metode penelitian bersifat deskriptif analisis, analisis data yang dipergunakan adalah pendekatan kualitatif terhadap hukum primer dengan bahan hukum sekunder, deskriptif tersebut, meliputi isi dan struktur hukum positif, yaitu suatu kegiatan yang dilakukan penulis untuk menentukan isi atau makna dari berbagai aturan hukum pada kenyataannya.

### **F. Sistematika Penulisan**

Pada proposal penelitian ini yang nantinya akan menjadi skripsi yang terdiri dari lima bab sebagai berikut.

---

<sup>31</sup> Zainudin Ali, Op. Cit, Hal. 109

Bab I adalah bab pendahuluan. Dalam bab pertama ini meliputi Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Landasan Teori, Metode Penelitian, dan Sistematika Penelitian.

Bab II dibahas tentang Tinjauan Pustaka, yang meliputi sub bab Tinjauan umum tentang upah, Tinjauan umum tentang perjanjian.

Bab III dibahas tentang upah yang dibayar lebih rendah dari ketentuan Undang-Undang

Bab IV dibahas tentang “Implementasi upah dalam perjanjian kerja No: 0012/PKWT-I/HR-CASB/I/2019 di tinjau dari Undang-undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”

Bab V yaitu bab terakhir tentang penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran.