

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum adalah peraturan yang diperlukan yang berupaya membatasi kebebasan tindakan manusia dalam hubungan interpersonal atau organisasi sosial. Melindungi, mengatur, dan menjaga kepentingan publik secara adil demi kepentingan masyarakat nasional merupakan tujuan hukum, yang pada gilirannya menciptakan undang-undang. Ketentuan hukum ini dikenal sebagai hukum positif karena berkembang dan beradaptasi dengan perilaku manusia yang terus berubah sebagaimana halnya pertumbuhan manusia.

Kemunculan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia dilatarbelakangi oleh banyaknya praktik perbudakan dan kerja paksa (rodi) yang jelas-jelas bertentangan dengan prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia (HAM). Praktik-praktik ini dianggap telah melanggar hak dasar individu, terutama kebebasan seseorang yang dipaksa bekerja demi keuntungan atau kesejahteraan pihak lain. Istilah ketenagakerjaan sendiri merujuk pada definisi yang terdapat dalam Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut "UU Ketenagakerjaan"), ketenagakerjaan mencakup semua unsur ketenagakerjaan, baik yang terjadi sebelum, selama, maupun setelah masa kerja. Dengan demikian, UU Ketenagakerjaan dapat diartikan sebagai sekumpulan peraturan yang disusun secara sistematis untuk mengatur dan mengawasi hubungan kerja antara

pengusaha dan pekerja. Tujuan utama hubungan tersebut adalah untuk menjamin kesejahteraan pekerja dan kedua belah pihak wajib mematuhiya..²⁴

Menurut pandangan Molenaar, Hukum Ketenagakerjaan merupakan salah satu cabang dari sistem hukum yang berlaku di suatu negara, yang memiliki peran utama dalam mengatur hubungan antar pekerja, serta hubungan antara pekerja dengan pihak pengusaha atau pemberi kerja. Sementara itu, Imam Soepomo menjelaskan bahwa “Hukum Perburuhan adalah kumpulan peraturan, baik yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis (lisan) yang mengatur situasi di mana seseorang, sebagai pekerja, menjalankan tugas atau pekerjaan untuk pihak lain dan menerima kompensasi berupa upah sebagai balas jasanya.”²⁵

Menurut Mr. N.E.H. van Esveld, Hukum Ketenagakerjaan adalah seperangkat aturan atau ketentuan hukum yang berhubungan dengan aktivitas kerja di lingkungan pekerjaan, baik yang terjadi dalam konteks hubungan kerja formal maupun di luar kerja. Sementara itu, Soetikno mendefinisikan Hukum Ketenagakerjaan sebagai keseluruhan norma hukum yang mengatur hubungan kerja, di mana seseorang secara pribadi berada di bawah arahan atau perintah pihak lain, serta mencakup kondisi-kondisi kehidupan yang secara langsung berkaitan dengan status kerja tersebut.²⁶

²⁴ Bab II Tinjauan Pustaka, <http://repository.uib.ac.id>, diakses 29 Februari 2025.

²⁵ Ibid.

²⁶ Bab II Tinjauan Pustaka, <http://repository.untag-sby.ac.id>, diakses 28 Februari 2025

Berdasarkan definisi hukum untuk perburuhan yang disampaikan oleh para pakar hukum, dapat disimpulkan bahwa hukum perburuhan memuat beberapa unsur penting, yaitu:

1. Sekumpulan ketentuan atau norma, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis.
2. Berkaitan dengan suatu situasi atau peristiwa tertentu.
3. Adanya hubungan di mana seseorang menjalankan pekerjaan untuk pihak lain.
4. Adanya imbalan berupa upah sebagai bentuk kompensasi atas pekerjaan tersebut.

Hukum perburuhan pada dasarnya memiliki makna dan tujuan yang lebih dalam daripada sekadar aturan-aturan tertulis dalam pasal-pasal hukum. Seiring dengan meningkatnya proses industrialisasi di negara Eropa Barat yang dikenal sebagai Revolusi Industri terjadi pemisahan yang jelas antara kelas pekerja, yang hanya memiliki tenaga sebagai modal utama, dan para pemilik modal yang menguasai sumber daya keuangan. Dalam proses para pemodal mengumpulkan kekayaan untuk memperluas usahanya, kesenjangan kekuasaan antara buruh dan pemodal pun semakin besar dan mencolok.²⁷

Dalam kondisi seperti itu, para buruh kerap kali berada dalam posisi yang sangat lemah ketika berhadapan dengan pemilik modal atau pengusaha. Akibatnya, praktik eksploitasi terhadap buruh menjadi sangat mudah terjadi,

²⁷ Pengantar Perburuhan di Indonesia, <https://wageindicator-data-academy.org>, diakses 28 Februari 2023.

misalnya dengan memberlakukan jam kerja yang tidak wajar atau menempatkan mereka dalam lingkungan kerja yang berisiko tinggi terhadap keselamatan. Jika buruh menolak kondisi tersebut, pemilik modal dapat dengan mudah menggantinya dengan tenaga kerja lain, karena sistem perekrutan dan pemecatan dilakukan secara mudah dan cepat (*easy-hiring, easy-firing*).

2. Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Sumber hukum ketenagakerjaan merupakan segala hal yang memuat ketentuan atau aturan yang berkaitan dengan persoalan ketenagakerjaan, dan dapat dijadikan acuan dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang timbul di bidang tersebut. Secara umum, sumber hukum perburuhan terbagi menjadi dua jenis, yaitu:²⁸

a. Sumber Hukum Yang Tertulis

Menurut Prof. Iman Soepomo, terdapat lima jenis sumber hukum tertulis dalam bidang ketenagakerjaan, yaitu :

1) Undang-Undang

Dilihat segi kekuatan hukum, undang-undang merupakan sumber hukum tertinggi dan paling penting dalam hukum perburuhan. Undang-undang disusun oleh Presiden bersama dengan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), contohnya adalah Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain undang-undang, terdapat juga instrumen hukum lainnya seperti Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu). Sebagai

²⁸ Muhamad Azhar, 2015, Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan, Semarang : Undip, h.21-27 <http://eprints.undip.ac.id>, diakses 23 Februari 2023.

contoh, PERPU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang diterbitkan oleh Presiden Joko Widodo pada 30 Desember 2022, dikeluarkan atas dasar kebutuhan mendesak untuk segera menangani persoalan hukum tertentu.

2) Peraturan-Peraturan

Peraturan dalam hal ini merupakan implementasi dari undang-undang yang dibuat oleh Presiden maupun Menteri Ketenagakerjaan. Bentuk peraturan ini meliputi Peraturan Pemerintah (PP), Keputusan Menteri Tenaga Kerja, dan Keputusan Presiden.

3) Putusan Pengadilan

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan lembaga peradilan khusus yang berada di bawah naungan peradilan umum, dan memiliki wewenang untuk menangani perkara-perkara ketenagakerjaan. Tugasnya meliputi memeriksa, mengadili, dan memutus beberapa jenis perselisihan, yaitu:

- a. Perselisihan hak pada tingkat pertama,
- b. Perselisihan kepentingan pada tingkat pertama dan terakhir,
- c. Perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja pada tingkat pertama,
- d. Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan pada tingkat pertama dan terakhir.

Putusan yang dihasilkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial dapat dijadikan sebagai salah satu sumber hukum bagi pihak-pihak yang bersengketa.

4) Dua jenis perjanjian yang berfungsi sebagai sumber hukum ketenagakerjaan adalah Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis antara pekerja dan pengusaha yang mengatur syarat-syarat pekerjaan.

5) Traktat/Konvensi

Merupakan perjanjian yang dibuat oleh beberapa negara mengenai masalah perburuhan disebut traktat. Negara-negara tersebut menjadi anggota Organisasi Pekerja Internasional (ILO).

b. Sumber hukum yang tidak tertulis

Sumber hukum ketenagakerjaan yang tidak tertulis adalah kebiasaan. Dengan alasan-alasan berikut, kebiasaan ini mulai berkembang pesat setelah Perang Dunia II :

1. Peraturan perburuhan, atau undang-undang, tidak dapat mengimbangi perubahan dan kemajuan pesat dalam masalah perburuhan yang perlu ditangani.
2. Hukum yang ditetapkan selama masa Belanda di India masih berlaku sekarang dan mencerminkan tingkat kesulitan yang dialami oleh rakyat Indonesia.

B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Komponen utama pembangunan nasional, yang didasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, adalah pengembangan ketenagakerjaan. Tujuannya adalah untuk membangun manusia Indonesia dan masyarakat Indonesia secara keseluruhan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan derajat, martabat, dan harga diri tenaga kerja, serta mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik secara materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur dengan cara yang memastikan hak-hak dan perlindungan dasar bagi pekerja dan buruh serta menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan bisnis. Pembangunan ketenagakerjaan memiliki banyak aspek yang saling berkaitan dan bervariasi. Kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat secara keseluruhan juga terlibat dalam hubungan ini, baik sebelum maupun setelah pekerjaan.

Pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk mendorong pertumbuhan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas, dan daya saing tenaga kerja Indonesia. Undang-undang ini juga bertujuan untuk membangun hubungan industrial, memperluas kesempatan kerja, dan layanan penempatan tenaga kerja.

Masalah ketenagakerjaan telah berlangsung selama bertahun-tahun. Masalah Indonesia saat ini meliputi pertumbuhan dan jumlah penduduk,

distribusi usia, penggunaan tenaga kerja, penyebaran penduduk, tingkat pendidikan, dan kendala ekonomi dalam penyerapan tenaga kerja.²⁹

Karena pertumbuhan penduduk yang pesat tidak seimbang dengan kemajuan pembangunan ekonomi dan kegiatan ekonomi, tidak ada lapangan pekerjaan yang memadai untuk orang usia produktif. Dalam hal ketenagakerjaan, orang dibagi menjadi dua kelompok: angkatan kerja (15 hingga 65 tahun) dan non-angkatan kerja berdasarkan umur mereka. Tidak semua orang dalam kelompok angkatan kerja bekerja karena ada kelompok penganggur. Tingkat pendapatan rendah karena bahkan beberapa orang yang bekerja tidak dapat memanfaatkan sepenuhnya kemampuan mereka. Masalah lain yang muncul adalah tingkat pendidikan yang masih rendah, distribusi penduduk yang tidak merata, dan sektor industri yang seharusnya dapat menyerap tenaga kerja, tetapi belum beroperasi dengan baik.³⁰

Pengusaha memanfaatkan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas di dalam dan di luar tempat kerja guna memenuhi tuntutan masyarakat yang telah ditetapkan dalam kemitraan yang saling menguntungkan.³¹ Para ahli dan legislator terus mengubah definisi pekerjaan seiring dengan evolusi sistem ketenagakerjaan Indonesia untuk mencerminkan perubahan masyarakat. Hak dan tanggung jawab karyawan terhadap pemberi kerja dan pemberi kerja terhadap karyawan merupakan bagian dari hubungan timbal balik ini. Para ahli dan legislator terus mengubah definisi ketenagakerjaan

²⁹ Aloysius Uwiyono, et al, 2012, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, h. 31.

³⁰ *Ibid.*, h. 32-33.

³¹ *Ibid.*

seiring dengan evolusi sistem ketenagakerjaan Indonesia untuk mencerminkan perubahan masyarakat, seperti:

- a. Setiap orang yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan kepentingan umum (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- b. Dalam bukunya yang berjudul Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Payaman Simanjuntak mengatakan bahwa tenaga kerja (manpower) adalah orang-orang yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan, atau terlibat dalam kegiatan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.³² Dia percaya bahwa batasan usia adalah yang membedakan tenaga kerja dari non-tenaga kerja. Batasan usia ini berbeda di setiap negara, tergantung pada kondisi pekerjaan di sana. Namun, Pasal 69 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa usia minimum untuk bekerja di Indonesia adalah 13 tahun. Meskipun demikian, undang-undang mengizinkan beberapa pengecualian bagi pekerja di bawah usia 13 tahun karena usia tersebut dianggap usia anak.
- c. Tenaga kerja adalah setiap orang yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan individu dan masyarakat. Dibandingkan dengan istilah "pekerja" atau "buruh", pengertian ini lebih luas karena mencakup baik tenaga kerja yang terikat

³² Sendjun H. Manullang, 1987, Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 3.

dalam hubungan kerja maupun tenaga kerja yang belum bekerja. Sebaliknya, istilah "pekerja" atau "buruh" mengacu pada orang yang bekerja dengan menerima upah atau kompensasi lainnya. Dengan kata lain, mereka adalah tenaga kerja yang terikat dalam hubungan kerja.

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan tenaga kerja sebagai setiap orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun untuk masyarakat. Sementara itu, Pasal 1 angka 3 Undang-Undang yang sama mendefinisikan pekerja atau buruh sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan lainnya. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa karyawan termasuk dalam jenis tenaga kerja.³³

Tenaga kerja terbagi menjadi angkatan kerja dan non-angkatan kerja. Yang pertama terdiri dari orang yang bekerja dan orang lain yang menganggur atau sedang mencari pekerjaan. Sementara itu, yang kedua terdiri dari :³⁴

- a. Kelompok yang bersekolah adalah mereka yang hanya menghabiskan waktu di sekolah sebagai aktivitas utamanya.
- b. Kelompok yang mengurus rumah tangga adalah mereka yang menjalankan tanggung jawab rumah tangga mereka tanpa menerima kompensasi.
- c. Kelompok lain-lain atau penerima pendapatan, terdiri dari:

³³ FX Djumialdji, 2010, Perjanjian Kerja, Jakarta : Sinar Grafika, hlm.11.

³⁴ Sendjun H. Manullang, Op.Cit., hlm. 5.

- 1)Penerima pendapatan adalah mereka yang tidak menghasilkan uang tetapi tetap memperolehnya, seperti tunjangan pensiun, bunga dari simpanan, atau sewa properti.
- 2)Mereka yang bergantung pada orang lain untuk menjalani kehidupan mereka karena usia, cacat, atau penyakit kronis.

Ketiga kelompok non-angkatan kerja, kecuali mereka yang bergantung pada orang lain, memiliki kemampuan untuk memberikan tenaga kerja mereka kapan saja. Ini adalah alasan mengapa mereka disebut "angkatan kerja potensial".

2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Sebagai bagian dari pelaksanaan pembangunan bangsa, tenaga kerja harus dijamin hak-haknya, diatur kewajibannya, dan diberdayakan untuk memastikan kesejahteraannya secara efektif. Hak dapat diperoleh hanya setelah memenuhi kewajiban, sementara kewajiban harus dipenuhi sebelum dapat menuntut hak. Seseorang memiliki berbagai hak dan kewajiban sebelum, selama, dan setelah mereka bekerja.

Membicarakan hak-hak pekerja, pekerja, atau buruh berarti juga membicarakan hak asasi dan non-asasi. Hak asasi pekerja mencakup hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan harkat kemanusiaan, yang diakui dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai hak konstitusi.³⁵

³⁵ Adrian Sutedi, 2011, Hukum Perburuhan, Jakarta : Sinar Grafika, h. 16.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hak-hak tenaga kerja berikut:

- a. Setiap pekerja memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan (Pasal 5);
- b. Setiap pekerja atau buruh berhak atas perlakuan pengusaha yang adil tanpa diskriminasi (Pasal 6).
- c. Melalui pelatihan kerja, setiap karyawan berhak untuk memperoleh, meningkatkan, atau mengembangkan keterampilan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan mereka (Pasal 11).
- d. Tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga pemerintah, lembaga swasta, atau pelatihan di tempat kerja berhak atas pengakuan kompetensi kerjanya (Pasal 18 ayat (1)).
- e. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23).
- f. Setiap karyawan memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau berpindah pekerjaan serta memperoleh penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri (Pasal 31).

Selain hak-hak yang telah disebutkan, tenaga kerja juga memiliki kewajiban-kewajiban. Kewajiban adalah suatu prestasi yang harus dilakukan seseorang, baik berupa barang atau penghargaan, yang terkait dengan kedudukan atau statusnya. Menurut FX. Djumialdji, kewajiban tenaga kerja/pekerja adalah sebagai berikut:³⁶

- a. Melaksanakan Pekerjaan

³⁶ FX Djumialdji, Op.cit., h. 42-43

Dengan adanya perjanjian kerja, pekerja atau buruh memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan. Ruang lingkup pekerjaan dapat dijelaskan dalam perjanjian kerja atau sesuai dengan kebiasaan yang berlaku. Kewajiban untuk melakukan pekerjaan timbul dari adanya perjanjian kerja. Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh adalah pekerjaan yang telah disepakati dalam perjanjian tersebut. Ruang lingkup pekerjaan dapat dijelaskan dalam perjanjian kerja atau sesuai dengan kebiasaan yang berlaku. Pekerjaan harus dilakukan oleh pekerja itu sendiri karena sifat pekerjaan yang bersifat personal, yang berarti pekerjaan tersebut melekat pada individu. Oleh karena itu, jika pekerja/buruh meninggal dunia, hubungan kerja berakhir dengan sendirinya, dan pekerjaan tersebut tidak dapat diwakilkan atau diwariskan.

Menaati tata tertib perusahaan

b. Mematuhi Tata Tertib Perusahaan

Salah satu bentuk disiplin yang digunakan di tempat kerja adalah peraturan perusahaan. Peraturan ini dibuat oleh pengusaha sebagai bagian dari kepemimpinannya. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 20, peraturan perusahaan adalah peraturan tertulis yang dibuat oleh pengusaha yang memuat persyaratan pekerjaan dan peraturan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan harus mematuhi kebijakan perusahaan.

c. Buruh yang Baik

Kebutuhan untuk berperilaku sebagai pemberi kerja yang baik merupakan kewajiban timbal balik dari pemberi kerja. Oleh karena

itu, karyawan juga harus memenuhi tanggung jawabnya dengan cara yang mematuhi ketentuan kontrak kerja, kebijakan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Pekerja juga harus berperilaku sesuai dengan konvensi, hukum, dan standar kesopanan yang berlaku..

- d. Disiplin dalam struktur kerja perusahaan dikenal sebagai tata tertib. Kepemimpinan pengusaha menghasilkan penetapan norma prosedural tertentu.

Pasal 1 Angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa peraturan perusahaan diatur oleh kewajiban karyawan sebagai berikut, yang juga diatur dalam Pasal 1603 sampai dengan Pasal 1603d KUH Perdata:

- a. Pegawai wajib menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya.
- b. Pegawai wajib menyelesaikan tugasnya sendiri dan tidak dapat digantikan oleh pihak ketiga tanpa persetujuan atasan.
- c. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai wajib menaati peraturan yang ditetapkan oleh atasan.

Secara umum, karyawan diharapkan melaksanakan atau tidak melaksanakan tugas tertentu yang, tergantung pada keadaan, boleh atau tidak boleh dilaksanakan oleh karyawan yang kompeten.

C. Tinjauan Umum Tentang Pengusaha

1. Pengertian Pengusaha

Setiap individu yang menjalankan operasi bisnis sehari-hari, terlepas dari jenis perusahaannya, dianggap sebagai wirausahawan.

Secara teori, seorang wirausahawan dapat menjalankan operasi perusahaannya sendiri tanpa bantuan orang lain. Seorang wirausahawan yang menjalankan perusahaannya sendiri disebut sebagai perusahaan perseorangan, yang didefinisikan sebagai operasi yang berkelanjutan dan transparan dengan tujuan menghasilkan laba untuk dirinya sendiri, baik dalam bentuk tunai maupun dalam bentuk lain.³⁷

Dalam melaksanakan kegiatan usahanya, seorang pengusaha dapat melakukan beberapa hal sebagai berikut:³⁸

- a. Menjalankan usahanya secara mandiri.
- b. Mengelola usahanya dengan bantuan pihak lain, seperti pembantu pengusaha.
- c. Meminta pihak lain untuk menjalankan usaha atas namanya.
- d. Mengajak pihak lain untuk bekerja sama dalam menjalankan usaha secara bersama-sama.

2. Tanggung Jawab dan Hak Pengusaha

Apabila telah terjadi hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh, maka pengusaha bertanggung jawab untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh. Berikut ini adalah hak-hak pengusaha berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

³⁷ Bhakti Trisnawati, 2013, *Lingkup Hukum Dagang dan Bentuk Perusahaan*, Semarang : Fakultas Hukum Untag Semarang, h.10

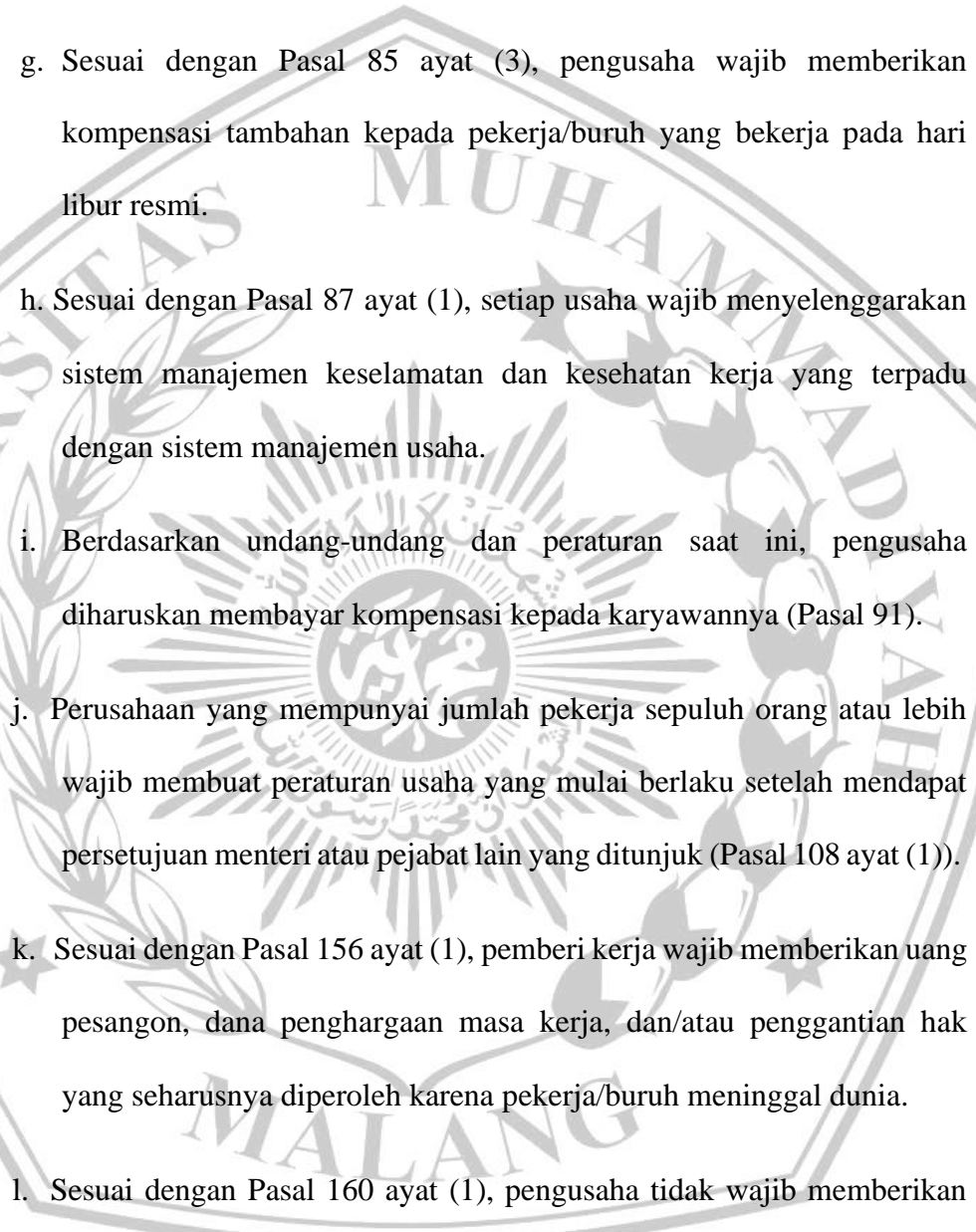
³⁸ Bhakti Trisnawati, *Op.Cit.*, hlm. 10.

- a. Hak atas hasil pekerjaan.
- b. Kewenangan untuk mengatur dan mengendalikan tenaga kerja.
- c. Kewenangan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja/buruh

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemberi kerja mempunyai kewajiban sebagai berikut :

- a. Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan tingkat keparahan disabilitas yang dialaminya (Pasal 67 ayat (1)).
- b. Berdasarkan Pasal 76 ayat (3), pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib menyediakan makanan dan minuman yang sehat serta menjamin keselamatan dan kesopanan selama bekerja.
- c. Berdasarkan Pasal 76 ayat (5), pengusaha wajib menyediakan transportasi bagi tenaga kerja perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- d. Setiap pelaku usaha wajib mematuhi ketentuan jam kerja yang meliputi (Pasal 77 ayat (1)) untuk enam (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu:
 - a. tujuh (tujuh) jam, 1 (satu) hari, dan 40 (empat puluh) jam, atau
 - b. delapan (delapan) jam, 1 (satu) hari, dan 40 (empat puluh) jam.

Jangka waktu 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja.

- 
- e. Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan waktu bersantai kepada pekerja/buruh (Pasal 79).
- f. Menurut Pasal 80, pengusaha wajib memberikan kesempatan yang cukup kepada pekerjanya untuk menunaikan kewajibannya.
- g. Sesuai dengan Pasal 85 ayat (3), pengusaha wajib memberikan kompensasi tambahan kepada pekerja/buruh yang bekerja pada hari libur resmi.
- h. Sesuai dengan Pasal 87 ayat (1), setiap usaha wajib menyelenggarakan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terpadu dengan sistem manajemen usaha.
- i. Berdasarkan undang-undang dan peraturan saat ini, pengusaha diharuskan membayar kompensasi kepada karyawannya (Pasal 91).
- j. Perusahaan yang mempunyai jumlah pekerja sepuluh orang atau lebih wajib membuat peraturan usaha yang mulai berlaku setelah mendapat persetujuan menteri atau pejabat lain yang ditunjuk (Pasal 108 ayat (1)).
- k. Sesuai dengan Pasal 156 ayat (1), pemberi kerja wajib memberikan uang pesangon, dana penghargaan masa kerja, dan/atau penggantian hak yang seharusnya diperoleh karena pekerja/buruh meninggal dunia.
- l. Sesuai dengan Pasal 160 ayat (1), pengusaha tidak wajib memberikan nafkah kepada keluarga pekerja atau pekerja yang menjadi tanggungannya, apabila pekerja ditahan oleh pihak yang berwenang

karena diduga melakukan tindak pidana yang bukan merupakan hasil pengaduan pengusaha.

D. Tinjauan Umum Tentang Upah Tenaga Kerja

1. Pengertian Upah Tenaga Kerja

Upah merupakan salah satu hak mendasar bagi tenaga kerja yang diatur dalam berbagai regulasi hukum di Indonesia. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah diartikan 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. Dalam konteks ini, upah mencerminkan hasil kerja yang dilakukan oleh pekerja berdasarkan nilai kontribusi mereka terhadap produktivitas perusahaan.

Dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, terdapat pembaruan regulasi yang mengatur mekanisme dan kebijakan pengupahan. Undang-undang ini bertujuan untuk menciptakan iklim investasi yang kondusif serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, termasuk dalam pemenuhan hak atas upah yang layak.

2. Prinsip-Prinsip Pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja

Pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan kedudukan khusus mengenai gaji, yang menyatakan bahwa upah dan hak-hak ketenagakerjaan lainnya merupakan kewajiban yang dibayarkan terlebih dahulu apabila suatu badan usaha dinyatakan pailit atau dilikuidasi

sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artinya, utang-utang lainnya wajib dibayarkan setelah penghasilan pekerja.³⁹

Kebijakan pengupahan seorang pengusaha terhadap pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi:

- 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 penghitungan pajak penghasilan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 memperkenalkan beberapa prinsip dasar dalam pengupahan yang relevan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, yaitu:

³⁹ Ibid., h. 31.

- a. Kelayakan Upah, Upah yang diberikan kepada pekerja harus memenuhi prinsip kelayakan yang mencakup pemenuhan kebutuhan hidup layak dan perlindungan terhadap inflasi. Hal ini diwujudkan melalui pengaturan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).
- b. Kesetaraan dan Non-Diskriminasi Pengusaha wajib memberikan upah tanpa membedakan suku, agama, ras, jenis kelamin, atau status sosial pekerja. Ketentuan ini bertujuan untuk menjamin hak tenaga kerja secara adil.
- c. Kepastian Pembayaran Undang-undang ini menegaskan pentingnya kepastian waktu pembayaran upah sesuai kesepakatan dalam perjanjian kerja atau regulasi yang berlaku.

3. Landasan Sosiologis Pengupahan

Dalam perspektif sosiologi, pengupahan tidak hanya berfungsi sebagai bentuk kompensasi ekonomi, tetapi juga memainkan peran penting dalam menjaga harmoni sosial di tempat kerja. Upah yang tidak memadai dapat memicu ketidakpuasan, konflik, atau bahkan aksi mogok kerja, yang pada akhirnya merugikan pengusaha dan pekerja. Menurut teori kebutuhan dasar dari Abraham Maslow, upah memengaruhi pemenuhan kebutuhan fisiologis dan rasa aman para pekerja. Apabila kebutuhan tersebut terpenuhi, pekerja cenderung lebih produktif, loyal, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

4. Regulasi yang Mengatur Pemenuhan Upah

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Undang-undang ini menjadi landasan hukum utama yang mengatur hubungan kerja, termasuk ketentuan pengupahan. Pasal 88 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.

2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Dalam peraturan ini, pengaturan terkait upah diperbarui, mencakup:

a) Sistem pengupahan yang fleksibel tetapi tetap melindungi hak pekerja.

b) Penyesuaian upah minimum berdasarkan kondisi ekonomi regional dan nasional.

3. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan PP ini adalah aturan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatur teknis penghitungan dan penetapan upah minimum serta struktur dan skala upah di perusahaan.

4. Hal- Hal yang di Pertimbangkan Dalam Menentukan Besaran Upah Tenaga Kerja

Ada beberapa hal yang di pertimbangkan dalam menentukan besaran upah tenaga kerja :⁴⁰

⁴⁰ Kuma, I. L. J. D., Stefanus, K. Y., & Tupen, R. R. (2024). Kedudukan dan Fungsi Dewan Pengupahan dalam Rangka Penetapan Upah Minimum Tenaga Kerja di Provinsi Nusa Tenggara Timur. *JURNAL HUKUM, POLITIK DAN ILMU SOSIAL*, 3(3), 309-330.

- a. Pertumbuhan produk domestik bruto (PDB), inflasi, dan konsumsi per kapita rata-rata
- b. Jumlah rumah tangga yang biasanya memiliki karyawan

Pihak-pihak yang terlibat dalam penyusunan Upah Minimum adalah sebagai berikut. Ada beberapa organisasi yang hadir, antara lain:

a) Pemerintah

Terkait dengan upah minimum, pemerintah secara normatif dan umum berperan sebagai regulator dan pemberi informasi tentang upah minimum yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan dan jam kerja. Langkah awal yang dilakukan pemerintah melalui Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat sesuai dengan ketentuan dalam hal ini adalah membentuk tim komisi penelitian pengupahan yang beranggotakan wakil pengusaha dan wakil buruh. Dengan demikian, pemerintah memiliki peran penting dalam penyusunan kebijakan upah minimum.

b) Pemilik usaha

Selain itu, pengusaha bebas dan berhak untuk memulai usaha sendiri atau bergabung dengan asosiasi pemilik usaha. Dalam menangani masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial, pemerintah dan serikat pekerja bekerja sama dengan asosiasi pengusaha, yang merupakan organisasi atau asosiasi perwakilan eksekutif bisnis. Pembentukan pengusaha dapat terjadi di tingkat lokal, distrik, provinsi, pusat, atau nasional, tergantung pada industri atau jenis perusahaan.

c) Serikat pekerja/buruh

Serikat buruh adalah organisasi yang menaungi kepentingan buruh. Organisasi buruh atau serikat buruh pekerja adalah suatu organisasi yang didirikan oleh dan untuk buruh secara sukarela, berbentuk kesatuan dan mencakup suatu lapangan pekerjaan serta disusun secara vertikal dari pusat sampai unit kerja. Organisasi buruh pada dasarnya adalah alat yang utama bagi buruh dalam melindungi dan memperjuangkan kedudukan yang lebih baik. Lebih jauh, dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja disebutkan bahwa organisasi atau serikat pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

d) Perguruan tinggi atau pakar

Perguruan tinggi adalah lembaga yang mempunyai tugas menyelenggarakan Pendidikan dan pengajaran di atas perguruan tinggi dan dapat dibentuk dalam pengabdian kepada masyarakat melalui akademi, sekolah tinggi, institut atau universitas. Dan pakar adalah orang yang ahli dibidang tertentu dengan kemampuan untuk menilaidan memutuskan sesuatu dengan benar, baik, sesuai dengan aturan dan status terhadap sesama.

5. Upah Minimum Kota Manokwari Papua Barat

Papua Barat, termasuk Kabupaten Manokwari, tidak terdapat Dewan Pengupahan di tingkat kabupaten/kota. Oleh karena itu, besaran Upah

Minimum Kabupaten/Kota (UMK) mengikuti UMP yang ditetapkan oleh pemerintah provinsi. Penetapan gaji UMP Papua 2024 berpedoman pada Surat Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor B-M/243/HL.01.00/XI/2023 tentang Penyampaian Informasi Tata Cara Penetapan Upah Minimum Tahun 2024. Penetapan UMP ini didasarkan pada berbagai faktor, seperti pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan kebutuhan hidup yang layak. Keputusan Gubernur Papua No 188.4/398/Tahun2023 tentang upah minimum Provinsi Papua tahun 2024 yakni ditetapkan sebesar Rp 3.393.000. Hingga saat ini, Kabupaten dan Kota di Papua Barat, termasuk Manokwari, belum memiliki Dewan Pengupahan sendiri. Oleh karena itu, penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) belum dapat dilakukan, dan upah minimum yang berlaku mengacu pada UMP yang telah ditetapkan oleh pemerintah provinsi.

Pengusaha diwajibkan membayar upah pekerja sesuai dengan UMP yang berlaku. Pembayaran upah di bawah ketentuan tersebut merupakan pelanggaran hukum. Berdasarkan Pasal 88E Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pelanggaran terhadap ketentuan ini dapat dikenakan sanksi pidana berupa penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun, serta/atau denda paling sedikit Rp100 juta dan paling banyak Rp400 juta.

Namun, perusahaan mikro dan kecil merupakan pengecualian. Perusahaan mikro dan kecil, dalam keadaan tertentu, dapat membayar gaji

di bawah upah minimum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Akan tetapi, jika tidak ada dasar hukum untuk kesepakatan antara pengusaha dan karyawan tentang upah di bawah upah minimum, kesepakatan tersebut batal demi hukum.

