

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian

Dalam Pasal 1313 KUHPdata, bahwa suatu persetujuan adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap orang lain atau lebih.

Selanjutnya ada pula beberapa syarat untuk perjanjian atau kontrak yang berlaku umum tetapi diatur di luar Pasal 1320 KUHPdata, yaitu sebagai berikut :

- a. Kontrak harus dilakukan dengan itikad baik, artinya kedua belah pihak yang melakukan perjanjian harus melaksanakan isi perjanjian itu dengan suka rela dan tanpa paksaan, serta dengan itikad yang benar-benar mau melaksanakan isi perjanjian yang disepakati.
- b. Kontrak tidak boleh bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku, artinya dari perjanjian tidak dibenarkan bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku ditengah-tengah masyarakat, tidak boleh bertentangan dengan kondisi yang ada dalam masyarakat.
- c. Kontrak harus dilakukan berdasarkan asas kepatutan, artinya perjanjian telah di sepakati harus mengikuti asas yang tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku dalam masyarakat, tidak boleh melanggar hak-hak masyarakat.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- h. Kontrak tidak boleh melanggar kepentingan umum, artinya kontrak yang dibuat tersebut tidak dibenarkan bertentangan dengan kepentingan yang ada dalam masyarakat, tidak boleh menimbulkan kerugian dalam masyarakat.¹⁷

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut *arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerdara memberikan pengertian sebagai berikut :

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

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni :

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua bela pihak”.

- a. Perjanjian kerja menerutu R. Imam Soepomo, yang menerangkan bahwa perihal pengertian tentang perjanjian kerja, beliau mengemukakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian kerja dimana pihak kesatu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan

¹⁷Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2002), h.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.¹⁸

Subekti memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh orang lain.

Dari ketentuan tersebut di atas jelas bahwa kontrak yang dilakukan oleh kedua belah pihak harus mengikuti persyaratan yang ditentukan, dan harus mengikuti asas kesepakatan dan kepatutan. Oleh karena persetujuan yang dibuat mengikat kedua belah pihak yang menyetujuinya.

Salah satu pihak yang tidak melaksanakan prestasi atau isi dari perjanjian kerja/kontrak disebut dengan wanprestasi. Wujud dari wanprestasi tersebut dapat berupa :

- a. Tidak melaksanakan apa yang telah diperjanjikan untuk dilaksanakan.
- b. Melaksanakan apa yang diperjanjikan tetapi tidak sama dengan isi perjanjian.
- c. Terlambat dalam melakukan kewajiban perjanjian.
- d. Melaksanakan sesuatu yang diperjanjikan untuk tidak dilakukan.¹⁹

¹⁸ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), Cet.ke-10, h .64

¹⁹ Djoko Trianto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, (Bandung: Mandar Maju, 2014), h.61

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari ketentuan tersebut dapat diketahui bahwa salah satu pihak yang melakukan wanprestasi dapat dihukum untuk membayar ganti rugi, pembatalan perjanjian, peralihan resiko atau pembayaran biaya perkara kalau sampai di pengadilan

Dalam Pasal 1233 KUHPerdata menyatakan , bahwa :”tiap-tiap perikatan melahirkan baik karena persetujuan, baik karena undang-undang”. Dalam hal ini ditegaskan bahwa setiap kewajiban perdata dapat terjadi kerana di kehendaki oleh pihak-pihak yang terkait dalam perikatan/perjanjian yang secara sengaja dibuat oleh mereka, ataupun karena ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan demikian berarti perikatan atau perjanjian adalah hubungan hukum antara dua atau lebih (pihak) dalam bidang/lapangan harta kekayaan, yang melahirkan kewajiban pada salah satu pihak dalam hubungan hukum tersebut.²⁰

2. Unsur-unsur dalam perjanjian kerja

Dalam perjanjian kerja, pada prinsipnya unsur-unsur seperti yang ditentukan Pasal 1320 KUHPerdata tersebut masih juga menjadi pegangan dan harus diterapkan, agar sutu perjanjian kerja tersebut keberadaannya bisa dianggap sah dan konsekuensinya dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

²⁰ Kartini Muljadi dan Gunawan widjaja, *perikatan Pada Umumnya*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), h. 17.

Walaupun demikian di dalam pembuatan perjanjian kerja, selain berpedoman pada ketentuan Pasal1320 KUHPerdara, ternyata masih ada unsur-unsur lain yang harus meraka penuhi yaitu sebagai berikut :

a. Adanya unsur pekerjaan

Dalam suatu perjanjian harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan izin majikan dapat menyuruh orang lain.

b. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai yang diperjanjikan.

c. Adanya waktu

Adanya waktu yang dimaksud adalah dalam melakukan pekerjaan harus disepakati jangka waktunya. Unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja dapat dibuat secara tegas dalam perjanjian kerja yang dibuat misalnya untuk pekerja kontrak, sedangkan pekerja tetap hal ini tidak diperlukan.

d. Adanya Upah

Upah memegang peran penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja) bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.²¹

3. Syarat- syarat sah perjanjian kerja

Pada Pasal 1320 KUHPerdara disebutkan bahwa untuk syarat sahnya suatu perjanjian diperlukan 4 (empat) syarat yaitu :

a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri

Dalam perjanjian kerja, suatu kesepakatan terjadi kalau pengusaha setuju mempekerjakan tenaga kerja dengan pekerjaan yang sudah diberitahukan kepada tenaga kerja itu dan pekerja itu setuju untuk menerima dengan jumlah pembayaran tertentu yang disepakati.

b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

Bahwa untuk melakukan perbuatan hukum para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perikatan-perikatan, jika oleh undang-undang tidak dinyatakan cakap.

c. Suatu hal tertentu

Hal ini menunjuk pada perjanjian yang dibuat itu merupakan perjanjian tertentu dan pokok atau objeknya harus tertentu atau jelas.

d. Suatu sebab yang halal

Suatu sebab yang halal adalah terlarang bila dilarang oleh undang-undang, atau berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum.

²¹ Lalau Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), Cet. Ke-2, h.37-38.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar sebagai berikut :

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- 3) Adanya pekerjaan yang dijanjikan
- 4) Pekerjaan yang dijanjikan itu tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4. Kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja

a. Kewajiban Buruh/Pekerja

Dalam KUHPerdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja dalam Pasal 1603, 1603 a, 1603 b, dan 1603 c KUHPerdata yang pada intinya adalah sebagai berikut :

1. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.
2. Buruh/pekerja wajib mentaati peraturan majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib mentaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.²²

B. Pengertian Upah dan Gaji

1. Upah

Dengan adanya pengkategorian karyawan tetap dan kontrak disebut perusahaan, maka ada perbedaan pengkategorian pembayaran kompensasi antara gaji dan upah pula. Ada sedikit perbedaan definisi atau keterangan antara gaji dan upah. Berikut ini adalah beberapa definisi upah:

Mulyadi mendefinisikan bahwa upah pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan karyawan pelaksana (buruh).²³

Selanjutnya Soemarso mengemukakan upah adalah imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan biasanya jumlahnya ditetapkan secara sehari-hari atau borongan.

Kemudian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) upah mendefinisikan sebagai pembalasan jasa atau sebagainya pembayaran upah tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.²⁴

²² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 61-62.

²³ Mulyadi, *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, (Jakarta : Salemba Empat, 2009), h.307.

²⁴ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, (Jakarta : Balai Pustaka, 2003), Cet III, h. 125.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/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 atau suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau dilakukan.

Upah memegang peranan yang penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang 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 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1). Untuk maksud tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan itu meliputi²⁵ :

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan

²⁵Lalu husni Lalu Husni, 2010 *Op.cit.*, h. 158-159.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat memperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pasangon dan;
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Aturan hukum dibayarnya upah adalah perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan memang sudah semestinya. Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah di dalam perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Jika ternyata ketentuan upah di dalam perjanjian kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah ketentuan upah di dalam perundang-undangan.²⁶

Dalam Peraturan Pemerintah No. 08 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian antara pengusaha dan

²⁶Abdul R Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta Barat: Permata Puri Media, 2009), Cet, Ke- 1. h. 29

buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupaun keluarganya.

Dari pengertian di atas jelas 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.²⁷

2. Gaji

Menurut Mulyadi, gaji dan upah pada umumnya merupakan pembayaran jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang, jabatan manajer dan dibayarkan secara perceraian bulan, sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) umumnya dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan²⁸

Menurut Sugiyurso dan F. Winarni menjelaskan bahwa gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administrasi dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan sedangkan upah merupakan imbalan yang diberikan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan banyak mengandalkan kekuatan fisik,

²⁷ Lalu Husni, *Op.cit.*, h.160

²⁸ Mulyadi, *Akuntansi Manajemen :Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), h. 373

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan²⁹

Sifat gaji pada umumnya menurut Hartadi adalah :

1. Berlaku secara nasional
2. Dikeluarkan oleh pemerintah pusat
3. Biasanya ditinjau 5 tahun sekali
4. Ada sistem kenaikan dengan jumlah perincian dari pusat pemerintah
5. Dasar pembayaran adalah golongan/ tingkat pekerjaan, dan
6. Diikuti dengan sistem tunjangan.³⁰

Suryadi menjelaskan defenisi pemilik tenaga kerja, pengguna tenaga kerja, gaji diperuntukan bagi mereka yang menerima tiap bulan. Sedangkan upah diperuntukan mereka pekerja harian. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 99 ayat 1 dan 2 menjelaskan bahwa buruh atau pekerja memiliki hak jaminan sosial sebagai berikut :

1. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
2. Jaminan sosial tenaga kerja sebagai dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

²⁹ Sugiyarso, G. dan Winarni, F, *Manajemen Keuangan*, (Yogyakarta: Media Pressindo, 2005), h. 95

³⁰ Hartati Bambang, *Sistem Pengendalian dalam Hubungan dengan Manajemen dan Audit*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), h. 11

C. Pengertian Pekerja, Karyawan, Pegawai dan THL

a. Pengertian Pekerja

Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja dalam hubungannya, di bawah perintah pemberi kerja dan atau jasa dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³¹ secara umum pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan dipadangkannya istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang panjang dua istilah tersebut bertarung dapat diterima oleh masyarakat.³²

istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-undang No.25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh, pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebut “*Blue Collar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai karyawan/pegawai (*White Collar*).Pembedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan

³¹Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Bandung, Pradaya Paramita, 2004), h.25.

³² Abdul Rahman Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT.Indeks, 2009), Cet-1, h.5

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perlakuan dan hak-hak disebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.³³

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 pekerja/buruh adalah setian orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat. Sedangkan pemberi kerja adalah perorangan, pengusaha badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.³⁴

b. Pengertian Karyawan

Pada dasarnya buruh, pekerja, tenaga kerja maupun karyawan adalah sama. “Buruh” berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasar. Sedangkan pekerja, tenaga kerja dan karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan kerja. Akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti yaitu Pekerja.

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusahayang mengerjakan dimana hasil karyanya

³³*Ibid.*, h. 21

³⁴Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya.

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, perusahaan perusahaan tidak akan terlaksana. Dengan demikian maka karyawan adalah seseorang yang berusia 15-64 tahun yang mampu melaksanakan pekerjaan di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa.

c. Pengertian Pegawai

Menurut Siswanto pegawai adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha, atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan. menurut Robbins (Perilaku Organisasi) pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai adalah seseorang yang bekerja pada kesatuan organisasi, badan usaha baik pemerintah maupun swasta, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, yang diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Pengertian Tenaga Harian Lepas (THL)

Menurut pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor PER-03/MEN/1994; menyebutkan bahwa Tenaga Harian Lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerja dengan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian.³⁵

Tenaga Harian lepas termasuk kedalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) karena PKWT merupakan perjanjian kerja yang terdapat jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu ini sesuai dengan pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

PKWT harus dibuat secara tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia, tidak dipersyaratkan untuk masa percobaan apabila PKWT ditetapkan masa percobaan maka akan batal demi hukum, dan PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus atau tidak terputus-putus. Perjanjian kerja ini akan berakhir apabila; pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, adanya putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, dan adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat

³⁵ Peraturan Menteri Nomor PER-03/MEN/1994, tentang Ketenagakerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyebabkan berakhirnya hubungan kerja, hal ini terdapat dalam Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³⁶

D. Pengertian Ketenagakerjaan

Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja dan buruh harus dibedakan, pengertian tenaga kerja lebih luas dari pekerja/buruh, karena meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal dan yang belum bekerja atau pengangguran. Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Istilah pekerja dalam praktek sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja seperti pekerja kontrak, pekerja tetap dan sebagainya.

Konsep pekerja/buruh adalah defenisi sebagaimana tertuang dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan : “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Sampai saat ini belum ada kesatuan pendapat mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan. Akan tetapi secara umum dapat dirumuskan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja atau organisasi pekerja dengan mejikan

³⁶Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ataupengusaha atau organisasi majikan dan pemerintah, termasuk di dalamnya adalah proses-proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan. Dari rumusan tersebut dapat ditarik sautu kesimpulan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah suatu himpunan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, majikan atau pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha dan pemerintah.³⁷

Menurut Moleenar, bahwa hukum Ketenagakerjaan adalah sebagian daru hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Menurut Mr. G. Lavenbach, bahwa hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkut paut denga hubungan kerja itu. Menurut Mr. N.E.H. Van Esveld, bahwa hukum ketenagakerjaan adalah tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerja dimana pekerja itu dibawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab resiko sendiri. Menurut Mr. Mok, bahwa hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan penghidupanyang layak langsung bergantung pada pekerjaan itu.³⁸

³⁷ Darwin Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan hak-haknya)*, (Bandung : Citra Aditiya Bakti, 1994), h. 1

³⁸ Sedjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1987), h. 2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut pakar hukum Indonesia Imam Soepomo bahwa Hukum ketenagakerjaan sebagai himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.³⁹

Tampak jelas bahwa hukum ketenagakerjaan setidaknya mengandung unsur-unsur yaitu himpunan peraturan (baik tertulis dan tidak tertulis), berkenaan dengan suatu kejadian/peristiwa, seseorang bekerja pada orang lain dan adanya upah.⁴⁰

Sedangkan peranan hukum ketenagakerjaan adalah menyamakan keadilan sosial ekonomi tenaga kerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan ekonomi tenaga kerja sesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia dengan arah gotong-royong sebagai cirri khas kepribadian bangsa dan unsur pokok pancasila.⁴¹

E. Hubungan Kerja

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh mengikatkan dirinya kepada pihak yang lain, majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan buruh dengan membayar uang.

³⁹ Lalu Husni 2010, *Op.cit.*, h. 33

⁴⁰ *Ibid*,

⁴¹ Halili Toha, *Hubungan Pekerja Antara Majikan dan Buruh*, (Jakarta : Bina Aksara, 1987), h. 1

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang *mempunyai* unsur perjanjian, upah dan perintah. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh.

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara yuridis dalam Pasal 5 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu memberikan perlindungan bahwa; “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.⁴² Secara yuridis yang dimaksud pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.

Pasal 6 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa; “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.Ini menjelaskan bahwa kewajiban para pengusaha untuk memberikan hak dan

⁴² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 103

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kewajiba pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.

Menurut Soepomo dalam Abdul Kharim menyatakan bahwa perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis. Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.⁴³

Aspek-aspek yang harus diperhatikan dalam upaya melindungi atau melarang perlu diperhatikan yaitu ada 2 (dua) aspek :

1. Tenaga kerja itu sendiri
2. Faktor yang terdapat dalam sistem kerja yaitu :
 - a. Hubungan kerja perlu ditelusuri bentuk hubungan kerja
 - Hubungan kerja tetap
 - Hubungan kerja tidak tetap atau tidak menentu
 - Hubungan kerja illegal seperti kerja paksa, tergadai atau terjual, dan

⁴³ Abdul Kharim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung : PT. Citra Aditya, 2003), h. 61.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hubungan kerja diskriminatif yaitu hubungan kerja yang perlu diklarifikasi sehingga jelas, bila tidak dapat perlu diupayakan agar hubungan kerja diberhentikan.

b. Pengupahan

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 88 ayat (2) Undang- Unadang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi :

- Upah minimum;
- Upah kerja lembur;
- Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan diluar pekerjaannya;
- Bentuk dan cara pembayaran upah;
- Dendan dan potongan upah;
- Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
- Upah untuk pembayaran pesangon;
- Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

c. Pekerjaan yang dilakukan

Pekerjaan yang dilakukan dapat merugikan seseorang apabila pekerjaan itu membebani fisik maupun mentalnya, dikerjakan tanpa pengamanan dan atau perlindungan, dalam lingkungan yang tidak higienis, tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tersedianya fasilitas kesejahteraan, termasuk kesempatan untuk berkonsultasi.⁴⁴

Untuk lebih meringankan beban tenaga kerja perlu dilakukan penataan lingkungan kerja yang lebih baik, lebih higienis dan pengadaan fasilitas kesejahteraan.

d. Lingkungan kerja

Untuk menghindari bahaya karena lingkungan kerja, perlu diperhatikan dan diupayakan;

- a) Faktor fisik : tingkatkan penyimpangan dan penanganan bahan, tingkat kompleks kerja, terapkan prinsip-prinsip keamanan mesin produktif, tingkatkan ventilasi umum dan lokal, pencahayaan, cegah bising dan getaran.
- b) Faktor kimia : bahwa tenaga kerja sebaiknya hindarkan bekerja dengan bahan kimia, tingkatkan lingkungan kerja dan kondisi kerja, terapkan prinsip-prinsip penanganan bahan berbahaya.
- c) Faktor biologi : hindarkan, lindungi dari kemungkinan kontak
- d) Faktor fisiologis : tingkatkan ergonomis untuk menempatkan bahan, alat, dan tombol pada tempat yang mudah dijangkau, perbaiki posisi kerja, gunakan alat bantu untuk hemat waktu dan energi.

Peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang berlaku, dan mulai berlaku setelah disahkan oleh pejabat yang

⁴⁴ Sugiman, *Hak-Hak Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia*, (Jakarta: Bukmi Aksara, 2000), h. 30.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ditunjuk. Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan tentang peraturan perusahaan kepada tenaga kerja. Perlindungan dari kekuasaan majikan terlaksanakan apabila peraturan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam peraturan perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.⁴⁵

Di dalam Kitab Undang-Undang Kitab Hukum Perdata Pasal 1602 menjelaskan; “si majikan diwajibkan membayar kepada si buruh upahnya pada waktu yang telah di tentukan”. Selanjutnya pada Pasal 1603 dijelaskan; “si buruh diwajibkan melakukan pekerjaan yang dujanjikan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya. Sekedar tentang sifat serta luasnya pekerjaannya yang harus dilakukan tidak dijelaskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan”. Pasal ini mengatur tentang pelaksanaan kerja dalam ikatan hubungan kerja antara seseorang dan pengusaha terutama dalam hal sangkut pautnya dengan perjanjian kerja.

⁴⁵ *Ibid*