

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 TEORITIS

A. Pengertian Perjanjian

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

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

1. 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.
2. Kontrak tidak boleh bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku, artinya isi dari perjanjian tidak dibenarkan bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku ditengah-tengah masyarakat, tidak boleh bertentangan dengan kondisi yang ada dalam masyarakat.
3. Kontrak harus dilakukn berdasarkan asas kepatutan, artinya perjanjian yang telah di sepakati harus mengikuti asas yang tidak bertentangan dengan

ketentuan yang berlaku dalam masyarakat, tidak boleh melanggar hak-hak masyarakat.

4. Kontrak tidak boleh melanggar kepentingan umum, artinya Kontrak yang dibuat tersebut tidak di benarkan bertentangan dengan kepentingan yang ada dalam masyarakat, tidak boleh menimbulkan kerugian dalam masyarakat.²¹

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut:

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

Perjanjian Kerja menurut R. Iman Soepomo, yang menerangkan bahwa perihal pengertian tentang Perjanjian Kerja, beliau mengemukakan bahwa, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.²²

²¹ Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2002), h.16

²² Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h. 29-30



Dari ketentuan tersebut diatas 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 tersebut mengikat kedua belah pihak yang menyetujuinya.

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

1. Tidak melaksanakan apa yang telah diperjanjikan untuk dilaksanakan.
2. Melaksanakan apa yang telah diperjanjikan tetapi tidak sama dengan isi perjanjian.
3. Terlambat dalam melakukan kewajiban perjanjian.
4. Melakukan sesuatu yang diperjanjikan untuk tidak dilakukan.²³

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

Dalam Pasal 1233 KUHPerdara menyatakan, bahwa “tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, baik karena undang-undang”, ditegaskan bahwa setiap kewajiban perdata dapat terjadi karena 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.

²³ Djoko Trianto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, (Bandung: Mandar Maju, 2014), h.61

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.

Dengan demikian berarti perikatan atau perjanjian adalah hubungan hukum antara dua atau lebih orang (pihak) dalam bidang/lapangan harta kekayaan, yang melahirkan kewajiban pada salah satu pihak dalam hubungan hukum tersebut.²⁴

Dalam pelaksanaan satu perjanjian atau kontrak membawa konsekuensi bahwa seluruh harta kekayaan seseorang atau badan yang diakui sebagai badan hukum, akan di pertaruhkan dan dijadikan jaminan atas setiap perikatan atau kontrak orang-perorangan dan atau badan hukum tersebut, sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 1131 KUHPerdota.

Hukum kontrak adalah keseluruhan dari kaidah-kaidah hukum yang mengatur hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.

Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa kontrak atau perjanjian merupakan hubungan antara seorang dengan orang lain bersepakat untuk melaksanakan sesuatu hal yang dapat menimbulkan akibat hukum.

Dalam pasal 1313 KUHPerdota disebutkan, bahwa suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.

Selain itu pengertian mengenai Perjanjian Kerja juga di ketengahkan oleh seorang pakar Hukum Perburuhan Indonesia, yaitu Iman Soepomo. Yang

²⁴ Kartini Muljadi dan Gunawan widjaja, *Perikatan Pada Umumnya*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2003), h.17

menerangkan bahwa perihal pengertian tentang perjanjian kerja, beliau mengemukakan bahwa:

“Perjanjian Kerja adalah suatu perjajian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikat diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah”.²⁵

2. Syarat-syarat Perjajian Kerja

Sesuai dengan pasal 1320 KUHPperdata, maka agar setiap Perjajian Kerja yang diadakan itu sah, harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak yang mengadakan perjajian itu (antara buruh/tenaga kerja dan majikan).
- b. Adanya kemampuan/kecakapan pihak-pihak untuk membuat perjajian.
- c. Suatu hal tertentu, artinya bahwa isi dari perjajian itu tidak bertentangan dengan peraturan perUndang-undangan, ketertiban umum maupun kesusilaan.²⁶
- d. Suatu sebab yang halal, maksudnya disini adalah bahwa ini kontrak tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Dari syarat-syarat kontrak atau perjanjian tersebut dapat diketahui, bahwa segala sesuatu yang di perjanjikan dalam suatu kontrak haruslah sesuatu yang jelas

²⁵ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h. 29-30.

²⁶ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Asdi Mahasatya, 2001), Cet. Ke-3, h. 67.

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.

dan halnya tertentu. Sehingga dalam pelaksanaannya ada pedoman atau patokan agar tidak terjadi kesalah pahaman kedua belah pihak yang berjanji. Oleh karena itu segala sesuatunya harus di perhatikan sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Suatu asas hukum yang penting berkaitan dengan berlakunya kontrak atau perjanjian adalah kebebasan berkontrak. Artinya pihak-pihak bebas untuk membuat kontrak apa saja, baik yang sudah ada pengaturannya maupun yang belum ada pengaturannya, dan bebas menentukan sendiri isi kontrak. Namun kebebasan tersebut tidak mutlak karena terdapat pembatasannya, yaitu tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.²⁷

Beralaku asas kebebasan berkontrak tersebut dijamin oleh pasal 1338 ayat (1)KUPerdata, yang menentukan bahwa “Setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Jadi semua [perjanjian atau seluruh isi perjanjian, asalkan pembuatannya memenuhi syarat, berlaku bagi para pembuatnya, sama seperti perundang-undangan. Pihak-pihak bebas untuk membuat perjanjian apa saja dan menuangkan apa saja di dalam isi sebuah kontrak’

Ketentuan hukum yang ada di dalam KUPerdata hanya bersifat pelengkap saja, yang baru akan berlaku bagi pihak-pihak apa bila pihak-pihak tidak mengaturnya sendiri di dalam isi kontrak, kecuali ketentuan-ketentuan yang bersifat memaksa yang memang wajib dipatuhi. Moleh karena itu, di sebutkan bahwa hukum

²⁷ Sanusi Bintang dan Dahlan, *Pokok-Pokok Hukum Ekonomi dan bisnis*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), h.16

perjanjian dalam KUHPerdata bersifat terbuka, artinya memberikan kebebasan kepada para pihak untuk memakai atau tidak memakainya. Apabila para pihak tidak mengaturnya sendiri di dalam kontrak, berarti di anggap telah memilih aturan dalam KUHPerdata tersebut.

Dalam hukum kontrak dikenal beberapa asas, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Asas Konsensualisme, artinya bahwa lahirnya kontrak ialah pada saat terjadinya kesepakatan. Dengan semikian, apabila tercapai kesepakatan antara para pihak, maka lahirlah kontrak.
2. Asas Kebebasan Berkontrak, artinya memberikan jaminan kebebasan kepada seseorang untuk secara bebas dalam beberapa hal yang berkaitan dengan perjanjian, di antaranya:
 - a. Bebas menentukan apakah ia akan melakuakn perjanjian atau tidak.
 - b. Bebas menentukan dengan siapa ia akan melakukan perjanjian.
 - c. Bebas menentukan isi atau klausula perjanjian,
 - d. Bebas mennentukan bentuk perjanjian, dan
 - e. Kebebasan-kebebasan lainnya yang tidak bertentagn dengan peraturan perundang-undangan.
3. Asas mengikatnya kontrak, artinya setiap orang yang membuat kontrak, dia terikat untuk memenuhi kontrak tersebut karena kontrak tersebut mengandung janji-janji yang harus dipenuhi dan janji tersebut mengikat p[ara pihak sebagai mana mengikatnya undang-undang.



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.

4. Asas itikad baik, merupakan salah satu asas yang dikenal dalam hukum perjanjian. Ketentuan tentang itikad baik ini diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.²⁸

Sehubungan dengan ketentuan tersebut, maka semua perjanjian atau kontrak haruslah memperhatikan asas-asas tersebut agar dalam pelaksanaannya dapat memberikan kepuasan terhadap kedua belah pihak yang mengikat dirinya dalam perjanjian atau kontrak tersebut.

3. Unsur-unsur Dalam Perjanjian Kerja

a. Adanya Unsur Pekerja

Dalam suatu perjanjian kerja 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 dengan yang diperjanjikan.

c. Adanya Waktu

Adanya waktu yang dimaksudkan adalah dalam melakukan pekerjaan harus disepakati jangka waktunya. Unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja dapat

²⁸ Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak Perancangan Kontrak*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h.3

dibuat secara tegas dalam perjanjian kerja yang dibuat misalnya untuk pekerja kontrak, sedangkan untuk 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 bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.²⁹

4. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

a. Kewajiban Buruh/Pekerja

Dalam KUHPdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam pasal 1603, 1603 a, 1603 b, dan 1603 c KUHPdata 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 se izin pengusaha dapat diwakilkan.
2. Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majkan/pengusah; dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruk/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena

²⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), Cet. Ke-2, h. 37-38.

kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.³⁰

5. Bentuk Perjanjian Kerja

Bentuk perjanjian kerja adalah bebas, artinya perjanjian kerja tersebut dapat dibuat secara.³¹

- a. Tertulis
- b. Lisan/Tidak Tertulis

Dalam Pasal 54 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh.
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan.
- d. Tempat pekerjaan.
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran.
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.

³⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h.61-62.

³¹ Sendjun H. Manulang, *Op.cit.*, h. 69



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.

- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
- i. Tandatangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidak mampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.³²

Berakhirnya perjanjian kerja karena beberapa sebab diatur dalam ketentuan Pasal 61 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu:

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan.³³

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain, majikan, selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah dan di mana pihak yang lain, majikan,

³² Lalu Husni, *Op.cit.*, h. 59-60.

³³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: PT. Sinar Grafika, 2014), Cet, ke-4, h. 51.

mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu, buruh, dengan membayar upah.

Sementara itu menurut Soebekti memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai berikut: perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu “hubungan peratas” yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain.

Jika kita perhatikan rumusan perjanjian kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa paling tidak ada 4 unsur agar suatu perjanjian dapat disebut sebagai perjanjian kerja. Keempat unsure itu antara lain:

1. Ada pekarjaan
2. Ada upah
3. Di bawah perintah
4. Waktu tertentu³⁴

B. Pengertian Upah dan Gaji

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

³⁴ Abdul Rakhman, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1995), Cet, I, h. 34.

keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 angka 30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).

Pemerintah memberi perhatian yang penuh pada upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 88 Undang-undang No. 13 tahun 2003, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.³⁵

Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003, terdiri atas:

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar 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 diperhitungkan dengan upah

³⁵ Asri Wijayanti, *Op.cit.*, h. 102.

- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan³⁶

Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah No. 08 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan 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 kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.

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.³⁷

C. Pengertian Pekerja

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

³⁶ *Ibid.*, h. 108-109.

³⁷ Lalu Husni, *Op.cit.*, h. 150.

dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “*Blue Collar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “Karyawan/Pegawai” (“*White Collar*”). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.³⁸

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun.³⁹ Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. Penegasan imbalan dalam bentuk apa pun ini perlu karena upah selama ini di identikkan dengan uang.⁴⁰

Dalam hal-hal tertentu yang tercakup dalam pengertian pekerja/buruh diperluas. Misalnya dalam hal kecelakaan kerja, dalam UU No. 03 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 8 ayat (2), ditentukan bahwa:

“Termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja ialah:

³⁸ *Ibid.*, h. 21

³⁹ Undang-Undnag No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h. 33-35

- a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah maupun tidak.
- b. Mereka yang memborong pekerjaan, kecuali yang memborong adalah perusahaan.
- c. Narapidana yang dipekerjakan diperusahaan.⁴¹

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 memberikan pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum, atau badan lainya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikan dengan uang, pada hal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.⁴²

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 UU No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmania dan rohania baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

⁴¹ Zaeni Asyhadi, *Op.cit.*, h. 21

⁴² Lalu Husni, *Op.cit.* h. 35

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.

Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti kita membicarakan hak-hak asasi, maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas/terpisah dari diri pekerja itu akan menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diautr dalam peraturan perUndang-undangan yang sifatnya non asasi.

Di Indonesia, konsep hak asasi manusia telah di atur secara tegas dan jelas diakui keberadaannya didalam UUD 1945 dan dilaksanakan oleh Negara di dalam masyarakat. Hak asasi pekerja/buruh adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya dalam UUD 1945 merupakan hak konstitusional. Itu berarti bahwa Negara tidak diperkenankan mengeluarkan kebijak-kebijakan baik berupa undang-undang maupun berupa peraturan-peraturan pelaksanaan yang dimaksudkan untuk mengurangi substansi dari hak konstitusional. Bahkan di dalam Negara hukum modern Negara berkewajiban untuk menjamin pelaksanaan hak konstitusional.⁴³

Demikian juga hak-hak yang bukan asasi mengalami proses sesuai dengan kepentingan dan perkembangan masyarakat di atur dalam peraturan perUndang-undangan. Sehubungan dengan adanya kewajiban Negara dalam melaksanakan hak konstitusional, Negara dituntut untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baik

⁴³ Adrian Sutedi, *Op.cit.* h. 15-16

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.

,seluas-luasnya kepada masyarakat dan akhirnya pasti akan muncul dua gejala, yaitu:

1. Campur tangan pemerintah terhadap aspek kehidupan masyarakat sangat luas.
2. Dalam pelaksanaan fungsi pemerintah sering digunakan asas diskresi.⁴⁴

Hak pekerja/buruh tersebut dapat terwujud secara efektif apabila diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Para perja/buruh sebagai pemegang hak-hak dapat menikmati hak-hak mereka tanpa ada hambatan dan gangguan dari pihak manapun.
2. Para pekerja/buruh selaku pemegang hak tersebut dapat melakukan tuntutan melalui prosedur hukum. Dengan kata lain, bila ada pihak-pihak yang mengganggu, menghambat atau tidak melaksanakan hak tersebut, pekerja/buruh dapat menuntut melalui prosedur hukum yang ada untuk merealisasi hak dimaksud.

Guna terlaksananya hak-hak pekerja/buruh ada beberapa syarat, yaitu sebagai berikut:

1. Adanya pengetahuan dan pemahaman para pekerja/buruh terhadap hak-hak mereka yang telah secara tegas diatur dalam peraturan perUndang-undangan.

⁴⁴ *Ibid.*,

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.

2. Hak tersebut dipandang dan dirasakan oleh para pekerja/buruh sebagai sesuatu yang esensial untuk melindungi kepentingan mereka.
3. Adanya prosedur hukum yang memadai yang diperlukan guna menuntut agar hak para pekerja/buruh itu tetap dihormati dan dilaksanakan.
4. Adanya kecakapan dari para pekerja/buruh untuk memperjuangkan dan mewujudkan haknya.
5. Adanya sumber daya politik yang memadai yang diperlukan oleh para pekerja/buruh guna memperjuangkan perwujudan hak mereka.⁴⁵

D. Pengertian Ketenagakerjaan

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁴⁶

Dengan digantinya istilah buruh dengan istilah pekerja/buruh, konsekuensi istilah hukum perburuhan menjadi tidak sesuai lagi. Ketenagakerjaan berasal dari kata dasar “tenaga kerja” yang artinya “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja” (Pasal 1 huruf 1 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Dengan demikian hukum perburuhan lebih

⁴⁵ *Ibid.* h. 18

⁴⁶ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

sempit cakupannya dari pada hukum ketenagakerjaan karena hanya menyangkut selama tenaga kerja (buruh) melakukan pekerjaan.⁴⁷

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 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh.

Ketentuan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah segala hal yang berhubungan dengan tenagakerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.⁴⁸ Menurut Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 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 atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁴⁹

Menurut Soepomo yang dikutip Abdul Khakim, “ Hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belak pihak. Mereka terikat dalam suatu

⁴⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 1

⁴⁸ Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴⁹ Undang-Undnag No. 13 Tahun 2003 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.

perjanjian, di mana pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekrjakan pekerja/buruh dengan memeberi upah”.⁵⁰

Menurut Marx pada dasarnya manusia itu produktif; Produktifitas manusia adalah cara yang sangat alamia yang digunakan untuk mengekspresikan dorongan kreatif yang diekspresikan secara bersama-sama dengan manusia lain.

“Kerja adalaha, pertama dan utama sekali, suatu proses dimana manusia dan alam sama-sama terlibat, dan dimana manusia dengan prestujuan dirinya sendiri memulai, mengatur, dan mengontrol reaksi-reaksi material antara dirinya dan diakhir proses kerja, kita memperoleh hasil yang sebelumnya sudah ada di dalam imajinasi”.⁵¹

E. Tinjauan Umum Hubungan Kerja

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buru 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 kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar uang.⁵²

Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh buruh dan majikan tidak boleh bertentangan denga perjanjian perburuhan yang telah dibuat oleh majikan dengan

⁵⁰ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum ketenagkerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2007), h, 25

⁵¹ George Rizer dan Douglas J.Goodman, *Teori sosiologo, dari Teori sosiologi Klasik Sampai Perkembangan teori Sosial Postmoderen*, (Yogyakarta: Kreasi Wacana, 2009), Cet, Ke-2, h. 52

⁵² Halin Toha, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, (Jakarta: Bina Aksara, 1987), h.

serikat buruh yang ada pada perusahaannya. Demikian pula perjanjian kerja itu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.⁵³

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pekrja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan/majikan dengan menerima upah dan majikan/pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Ketentuan dalam perjanjian kerja atau isi perjanjian kerja harus mencerminkan isi dari perjanjian Perburuhan/Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Kedua perjanjian ini lah yang mendasari lahirnya hubungan kerja dengan kata lain hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha sebagaimana diuraikan pada bagian hubungan kerja harus dituangkan dalam PKB dan perjanjian kerja.

Perlindungan norma kerja untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, mengasu, istirahat (cuti). Perlindungan ini sebagi wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya, sehingga harus diberikan waktu yang cukup untuk beristirahat.⁵⁴

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.

⁵³ Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), h. 65

⁵⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 113



Dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-undang No. 13 tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Moral dan kesusilaan.
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusi serta nilai-nilai agama.

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perUndang-undangan yang berlaku.⁵⁵

Pasal 1 angka 15 Undang-undang No. 13 tahun 2003 bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, 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.

⁵⁵ *Ibid.* h. 137.

Secara yuridis dalam pasal 5 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu memberikan perlindungan bahwa; setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.⁵⁶

Peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku, dan mulai berlaku setelah di sah kan oleh pejabat yang ditunjuk. Pengusaha wajib memberi tauhukan dan menjelaskan tentang peraturan perusahaan kepada tenaga kerja. Perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam peraturan perUndang-undngan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak keberlakuan hukum tidak dapat di ukur secara yuridis saja, tetapi di ukur secara sosiologis dan filosofis.⁵⁷

Di dalam kitab Undang-undnag hukum perdata Pasal 1602 menjelaskan bahwa; “si majikana diwajibkan membayar kepada siburuh upahnya pada waktu yang telah ditentukan”. Selanjutnya pada Pasal 1603 dijelaskan bahwa; “si buruh diwajibkan melakukan pekerjaan yang di janjikan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya.

Menurut G. Kartasapoetra, yang dimaksud dengan buruh adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dimana tenaga kerja tersebut harus

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.

⁵⁶ Agusfian Wahab, Zainal Asikin, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (PT. Grafindo Persada: Jakarta, 2003), h. 235

⁵⁷ Sugiman, *Hak-Hak Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia*, (Dunia Aksara: Jakarta, 2000), h. 30.



tunduk pada perintah-perintah kerja yang di adakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaan nya yang mana tenaga kerja itu akan memperoleh upah dan jaminan hidup lainnya yang wajar.⁵⁸



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.

⁵⁸ G. Kartasapoetra, dkk. *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Dunia Aksara: Jakarta, 1998, h.29