

BAB III

LANDASAN TEORI

A. Perjanjian Kerja

1. 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 kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar uang.¹

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 pekerjaan, upah, dan perintah dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh.

Upaya menciptakan hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah, karena ketiga komponen ini masing-masing mempunyai kepentingan. Bagi pekerja perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarga dan bagi pengusaha perusahaan adalah wadah untuk

¹ *Ibid*

mengexploitasi modal guna mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, sedangkan bagi pemerintah perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan bagaimanapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat karena itulah pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan.²

Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan pengertian hubungan industrial adalah suatu hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barangataujasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerjaatauburuh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerjaatauburuh dan serikat pekerjaatauserikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi melangsungkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahlian serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

² Agusfian Wahab, Zainal Asikin, Lalu Husni, Zaeni Asyhadi, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Grafindo Persada: Jakarta, 2003, hlm. 235

Pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana :

1. Serikat pekerja atau serikat buruh
2. Organisasi perusahaan
3. Lembaga kerjasama bipartit
4. Lembaga kerjasama tripartit
5. Peraturan perusahaan
6. Perjanjian kerjasama
7. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
8. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.³

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”.⁴ 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,

³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 103

⁴ *Ibid*

termasuk perlakuan yang sama terhadap para 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 kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik”.

Menurut Soepomo dalam Abdul Khakim menyatakan bahwa perlindungan tenaga kerja menjadi 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 diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.⁵

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

⁵ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya, Bandung, 2003, hlm. 61

- hubungan kerja ilegal seperti kerja paksa, tergadai atau dijual, dan
- 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-Undang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi :

- upah minimum;
- upah kerja lembur;
- upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
- bentuk dan cara pembayaran upah;
- denda 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 pelindung, dalam lingkungan yang tidak higienis, tidak tersedianya fasilitas kesejahteraan, termasuk kesempatan untuk berkonsultasi.⁶

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, terajukan 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 fisiologik: tingkatkan ergonomik untuk menempatkan bahan, alat, dan tombol pada tempat yang

⁶ Sugiman, *Hak-Hak Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hlm. 30

mudah dijangkau, perbaiki posisi kerja, gunakan alat bantu untuk hemat waktu dan energi.⁷

Peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku, dan mulai berlaku setelah disahkan oleh pejabat yang ditunjuk. Pengusaha wajib memberitahukan 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-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan Hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosilogis dan filosofis.⁸

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

⁷*Ibid*

⁸*Ibid*

Menurut G. Kartasapoetra, yang dimaksud dengan Buruh adalah buruh adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dimana tenaga kerja tersebut harus tunduk pada perintah-perintah kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya yang mana tenaga kerja itu akan memperoleh upaya dan jaminan hidup lainnya yang wajar.⁹

Sedangkan istilah pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 adalah:

- a. Orang atau badan hukum yang menjalankan suatu usaha milik sendiri untuk keperluan itu mempergunakan tempat kerja.
- b. Orang atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan sesuatu bukan miliknya dari untuk orang lain.
- c. Orang atau badan hukum yang di Indonesia memiliki orang atau badan hukum termaksud pada a dan b.

Adapun tujuan perburuhan Indonesia adalah meningkatkan taraf hidup layak, syarat-syarat kerja, upah yang memuaskan serta kesempatan kerja yang cukup memadai bagi tenaga kerja pada umumnya.¹⁰

2. Jenis Perjanjian Hubungan Kerja

Perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

⁹ G.Kartosapoetra, dkk. *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Bumi Aksara, Jakarta, 1998, hlm. 29

¹⁰ F. X. Djumaldji, *Selayang Pandang Organisasi Perburuhan ILO*, Liberty, Yogyakarta, 1982, hlm. 1

Pasal 1601aKUHPerdata memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, majikan untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Menurut Imam Soepomo dalam Lalu Husni berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan bayaran upah.¹¹

Subekti memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu 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 beberapa pengertian di atas, perjanjian kerja menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹²

a. Isi Perjanjian Kerja

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

¹²*Ibid*

Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat mengenai identitas para pihak, jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, besarnya upah dan cara pembayarannya, syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, jangka waktu perjanjian, tempat dan tanggal perjanjian dibuat serta tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja akan menimbulkan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Pembebanan kewajiban pada pekerja/buruh akan menimbulkan hak bagi pengusaha, demikian pula sebaliknya bahwa kewajiban pengusaha akan menimbulkan hak bagi pekerja. Adapun kewajiban-kewajiban bagi pekerja yang harus dilaksanakan adalah:¹³

1. Melakukan pekerjaan

Ruang lingkup pekerjaan harus diketahui pekerja sebelumnya sehingga pengusaha tidak memperluas pekerjaan dengan memberi upah yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Pekerja wajib melakukan pekerjaan itu sendiri dan tidak boleh diwakilkan.

2. Mentaati Tata Tertib Perusahaan

¹³ F.X. Djumaldji, *op, cit*, hlm. 79-83

Pasal 1603 b KUHPerdara, buruh wanita mentaati peraturan-peraturan mengenai pelaksanaan pekerjaan dan peraturan-peraturan yang bertujuan untuk meningkatkan tata tertib dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan dalam batas peraturan perundang-undangan, perjanjian atau peraturan. Peraturan yang disebutkan dalam pasal ini adalah peraturan tata tertib perusahaan. Peraturan tata tertib perusahaan ini ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat dari adanya kepemimpinan dari pengusaha kepada pekerja.

3. Wajib membayar denda dan ganti rugi

Untuk setiap pelanggaran atas perbuatan yang sudah dikenakan denda tidak boleh dituntut ganti rugi untuk perbuatan tersebut. Denda yang dikenakan tidak boleh untuk kepentingan pengusaha tetapi untuk kepentingan pekerja. Ganti rugi dapat dimintakan oleh pengusaha dari pekerja apabila terjadi kerusakan barang baik milik pengusaha, atau pihak ketiga, karena kesengajaan atau kelalaian. Kewajiban membayar denda atau ganti rugi harus diatur lebih dahulu dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan.

4. Bertindak sebagai buruh yang baik

Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja, maupun peraturan perusahaan. Di samping itu juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut perundang-undangan, kepatutan maupun kebiasaan.

5. Bertindak sebagai majikan yang baik

Pasal 1602 y KUHPerdara menyebutkan bahwa majikan wajib melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang majikan yang baik. Dari ketentuan ini dapat disimpulkan bahwa meskipun ada kewajiban yang tidak tertulis dalam perjanjian kerja tetapi menurut kepatutan serta kebiasaan atau undang-undang seharusnya wajib dilakukan atau tidak dilakukan, pengusaha harus melakukan hal tersebut.

F.X. Djumialdji menjelaskan bahwa pengusaha juga mempunyai kewajiban yang harus dilaksanakan adalah :¹⁴

i. Membayar upah

Upah adalah imbalan yang berupa uang atau dinilai dengan uang karena telah atau akan melakukan pekerjaan atau jasa. Pengusaha wajib membayar upah kepada buruh pada saat terjadinya perjanjian kerja berakhir.

¹⁴*Ibid*

ii. Memberi istirahat mingguan dan hari libur

Istirahat mingguan hanya diberikan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu, namun untuk waktu kerja 5 (lima) hari seminggu maka istirahat mingguan adalah 2 (dua) hari, pada umumnya jatuh pada hari Sabtu dan Minggu. Pada hari libur resmi pekerja berhak mendapat istirahat dengan upah sebagaimana biasa diterima.

iii. Mengatur tempat kerja dan alat-alat kerja

Pasal 1602 w KUHPerduta ditentukan bahwa majikan wajib untuk mengatur dan memelihara ruangan, alat dan perkakas, di mana atau dengan mana ia menyuruh melakukan sedemikian rupa dan begitu pula mengenai melakukan pekerjaan, menggandakan aturan serta memberi petunjuk sedemikian rupa sehingga pekerja terlindung dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan, atau harta bendanya, sepanjang mengingat sifat pekerjaan selayaknya diperlukan. Ketentuan Pasal ini ditujukan untuk melindungi pekerja, oleh sebab itu pengusaha yang melalaikan kewajiban tersebut dapat dikenakan sanksi.

iv. Memberi surat keterangan

Kewajiban memberi surat keterangan diatur dalam Pasal 1602 z KUHPperdata yang menyatakan bahwa pada waktu berakhirnya hubungan kerja, pengusaha wajib memberi surat keterangan kepada pekerja. Surat keterangan ini biasanya memuat keterangan yang sesungguhnya tentang macam pekerjaan, masa kerja dan sebagainya.

b. Syarat Sah Perjanjian Kerja

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

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri

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

2. 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.

3. Suatu hal tertentu

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

4. Suatu sebab yang halal

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

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.

c. Macam-macam Perjanjian Kerja

Pembagian perjanjian kerja berdasarkan jangka waktunya dibagi menjadi 2 (dua) macam :

- 1) Perjanjian kerja waktu tertentu

Perjanjian ini diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans Nomor :KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak memberikan pengertian tentang perjanjian kerja waktu tertentu. Di dalam undang-undang tersebut hanya disebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin serta harus memenuhi syarat-syarat antara lain :

- a) Harus mempunyai jangka waktu tertentu
- b) Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu
- c) Tidak mempunyai syarat masa percobaan

Perjanjian kerja waktu tertentu menurut Kepmenakertrans Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Dalam pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan

sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk-produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan

Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan, hal ini sesuai dengan Pasal 59 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

Kepmenakertrans Nomor:KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tidak

tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Perjanjian ini dapat dibuat secara lisan atau tertulis. Dengan demikian perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus sampai:

1. Pihak pekerja/buruh memasuki usia pensiun (55 tahun);
2. Pihak pekerja/buruh meninggal dunia;
3. Pekerja/buruh diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan;
4. Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja/buruh telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan.¹⁵

Dengan demikian perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan.

d. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa; perjanjian kerja berakhir bila:

- 1) Pekerja meninggal dunia

¹⁵ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 57

Perjanjian kerja berakhir apabila pekerja meninggal dunia, maka dengan sendirinya ahli warisnya berhak mendapat hak-haknya, sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama.

2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja

Bila perjanjian kerja telah ditentukan jangka waktunya maka perjanjian kerja tersebut berakhir dengan sendirinya

3) Adanya putusan pengadilan dan/ atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Perjanjian kerja yang diputus oleh pengadilan ini biasanya antara pekerja dengan pengusaha ada masalah atau perselisihan yang tidak bias diselesaikan secara kekeluargaan, sehingga perjanjian kerja tersebut putus oleh pengadilan.

4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja

Keadaan atau kejadian tertentu yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan.

B. Pengertian Upah dan Gaji

1. Upah

Dengan adanya pengkategorian karyawan tetap dan kontrak disebuah 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

Soemarso mendefinisikan upah adalah imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan biasanya jumlahnya ditetapkan secara harian, satuan atau borongan.¹⁶

Selanjutnya Mulyadi mengemukakan bahwaupah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh).¹⁷

Sementara Diana dan Setiawati mendefinisikan upah merupakan sesuatu diberikan atas dasar kinerja harian, biasanya praktik ini

¹⁶ S.R.Soemarso, *Akuntansi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm. 307

¹⁷ Mulyadi, *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), hlm. 373

ditemukan pada pabrik. Upah adakalanya juga didasarkan pada unit produk yang dihasilkan.¹⁸

Kemudian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) upah didefinisikan sebagai pembalas jasa atau sebagainya pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.¹⁹ Pengertian upah dapat di defenisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanan dalam memproduksi kekayaan.²⁰

Selanjutnya pengupahan dijelaskan dalam Pasal 1 angka 3⁰ Undang-undang Nomor 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 atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan yang diatur pada Bagian Kedua “Pengupahan” tepatnya dimulai dari Pasal 88 sampai dengan Pasal 98. Untuk lebih

¹⁸ Anastasia Diana Lilis, Setiawati, (2011). Sistem Informasi Akuntansi, Perancangan, Proses dan Penerapan, (Yogyakarta: Andi Yogyakarta 2011), hlm. 174

¹⁹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia(KBBI)*, cet III, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), hlm. 1250

²⁰ Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Pedagang*, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 2000), hlm. 395

memberikan penjelasan mengenai pengupahan dikutip secara keseluruhan terhadap Pasal-Pasal dimaksud sebagai berikut:

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
 - a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - 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 diperhitungkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

- 4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Masih dalam Pasal 88 pada ayat (4) ditentukan bahwa “Pemerintah menetapkan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf (a) berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.” Dalam penetapan Upah Minimum tersebut sesuai Pasal 89 ayat (1) dan ayat (2), dibagi menjadi dua yaitu (a). Berdasarkan wilayah Propinsi atau kabupaten/kota, (b). Berdasarkan sektor pada wilayah Propinsi atau kabupaten/kota yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

Sedangkan untuk penetapan Upah Minimum dilakukan oleh Gubernur sebagaimana ditentukan dalam Pasal 89 ayat (3) “Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau Bupati/Walikota.” Ayat (4) “Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri.”

Pasal 92 ayat (1) : “Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja pendidikan dan kompetensi.” Ayat (2): “Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan

produktivitas”. Ayat (3) : “Ketentuan mengenai struktur dan skala upah diatur dengan Keputusan Menteri”.

Definisi di atas pada dasarnya memiliki makna yang sama, yaitu timbal balik dari pengusaha kepada karyawan (penulis dalam hal ini menyebutnya sebagai kaum buruh). Sehingga dari keempat pengertian tersebut dapat disimpulkan menjadi hak yang harus diterima oleh tenaga kerja sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan mereka yang kesemuanya didasarkan atas perjanjian, kesepakatan atau undang-undang, yang ruang lingkupnya mencakup pada kesejahteraan keluarganya.

Pengertian lain juga dapat kita lihat pada pernyataan Dewan Perupahan Nasional yang juga mendefinisikan upah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.

Upah dapat disimpulkan sebagai kompensasi yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan. Upah merupakan hak /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.

2. Pengertian Upah Kerja Lembur

Sementara Diana dan Setiawati mendefinisikan upah merupakan sesuatu diberikan atas dasar kinerja harian, biasanya praktik ini ditemukan pada pabrik. Upah adakalanya juga didasarkan pada unit produk yang dihasilkan.²¹

Kemudian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) upah didefinisikan sebagai pembalas jasa atau sebagainya pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.²² Pengertian upah dapat didefinisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanan dalam memproduksi kekayaan.²³

Selanjutnya pengupahan dijelaskan dalam Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 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

²¹ Anastasia Diana Lilis, Setiawati, (2011). Sistem Informasi Akuntansi, Perancangan, Proses dan Penerapan, (Yogyakarta: Andi Yogyakarta 2011), hlm. 174

²² Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, cet III, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), hlm. 1250

²³ Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Pedagang*, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 2000), hlm. 395

keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Kepada karyawan yang menjalankan kerja pada jam lembur, akan mengupayakan pemberian upah lembur sebagaimana diatur oleh Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku. Apabila hal tersebut tidak dapat dipenuhi maka lembaga dapat mempertimbangkan pemberian insentif yang besarnya akan diatur dari waktu ke waktu bergantung kepada kinerja dan kondisi keuangan.

Pengertian upah kerja lembur adalah upah yang diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekerjaan melebihi dari jam dan hari kerja (tujuh jam dalam satu hari dan empat puluh jam dalam satu minggu) atau pada hari istirahat, hari-hari besar yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Perlindungan upah kerja lembur terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 78 angka 4 yang kemudian diperjelas dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No KEP-102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.

Dalam hal yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100% (seratus persen) dari upah. Tetapi dalam hal upah yang terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok ditambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% (tujuh puluh lima persen), maka dasar perhitungan upah lembur 75% (tujuh puluh lima persen) dari keseluruhan upah.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 ayat 2 waktu jam kerja yaitu :

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu ,atau
- 2) 8 (delapan) jam 1 (hari) dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Selanjutnya dalam Pasal 78 ayat 1 dan 2 dijelaskan bahwa;

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- 2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

Hal ini berarti bila seseorang pekerja telah melebihi 40 (empat puluh) jam seminggu, maka ia berhak untuk menerima upah lembur. Kendatipun demikian menurut ketentuan yang berlaku terdapat pembatasan atau pengaturan khusus terhadap pekerja tertentu yang tidak berhak untuk menerima upah kerja lembur.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP-102/MEN/VI/2004 Pasal 10 ayat 1 dan 2 dijelaskan bahwa;

- 1) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100 % (seratus perseratus) dari upah.
- 2) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok tambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75 % (tujuh puluh lima perseratus) keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari keseluruhan upah.

Selanjutnya dalam Pasal 11 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP-102/MEN/VI/2004 dijelaskan; “Cara perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut;

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari biasa :
 1. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam
 2. Untuk jam kerja lembur berikutnya harus dibayar sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan / atau hari raya resmi untuk kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka :
 1. Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan untuk jam kedelapan

- dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh 4 (empat) kali upah sejam.
2. Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah kerja lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.
 3. Apabila upah kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan / atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.²⁴

Penerima upah kerja lembur dalam hal ini adalah pekerja yang telah melaksanakan pekerjaan diluar jam kerja atas perintah dari atasan pembayarannya dilakukan pada waktu yang telah ditetapkan. Hal tersebut dimaksud agar pembayaran upah kerja lembur tidak jatuh kepada orang lain yang tidak berhak, dengan kata lain upah tersebut harus diterima pekerja itu sendiri

Selain itu, terdapat persyaratan yang wajib dipenuhi pengusaha jika akan mewajibkan pekerja untuk bekerja lembur. Berdasarkan

²⁴ Abdul hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakt), 2005, hlm.78

ketentuan Pasal 6 dan Pasal 7 Kepmenakertrans No.Kep.102/Men/VI/2004, untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan. Perintah dan persetujuan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat ditandatangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan dan pengusaha. Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur.²⁵

3. 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 karyawan".²⁶

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

²⁵ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Ghalia Indonesia: Bogor, 2011, hlm. 25

²⁶ Mulyadi, *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), hlm. 373

yang melakukan pekerjaan kasar dan banyak mengandalkan kekuatan fisik, jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.²⁷

Sifat gaji pada umumnya menurut Hartadi adalah :

- a. Berlaku secara nasional,
- b. Dikeluarkan oleh pemerintah pusat,
- c. Biasanya ditinjau 5 tahun sekali,
- d. Ada sistem kenaikan dengan jumlah perincian dari pusat pemerintahan,
- e. Dasar pemberian adalah golongan/ tingkat pekerjaan, dan
- f. Diikuti dengan sistem tunjangan.²⁸

Suryadi menjelaskan definisi pemilik tenaga kerja, pengguna tenaga kerja, gaji diperuntukkan bagi mereka yang menerima tiap bulan. Sedangkan upah diperuntukkan 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.

²⁷ Sugiyarso, G. dan Winarni, F, *Manajemen Keuangan*, Yogyakarta: Media Pressindo, 2005, hlm. 95

²⁸ Hartadi, Bambang, *Sistem Pengendalian Dalam Hubungan dengan Manajemen dan Audit*, Yogyakarta: BPFE, 1999, hlm. 11

- 2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 100 ayat 1, 2 dan 3 menjelaskan bahwa;

- 1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- 2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- 3) Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah menurut ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan²⁹

²⁹*Ibid.*

Upah mengupah dalam kerja sebagaimana perjanjian lainnya, adalah merupakan perjanjian yang bersifat konsensual. Perjanjian ini mempunyai kekuatan hukum yaitu pada saat pelaksanaan upah mengupah berlangsung, maka pihak yang sudah terikat berkewajiban memenuhi suatu perjanjian yang telah dibuat tersebut.³⁰

Pada dasarnya upah diberikan seketika itu juga tetapi sewaktu perjanjian boleh diadakan dengan mendahulukan upah atau mengakhirkan. Jadi pembayarannya sesuai dengan perjanjian. Tetapi kalau ada perjanjian, harus segera diberikan manakala pekerjaan sudah selesai.³¹

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan definisi upah secara umum yaitu hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemilik modal (pengusaha) kepada pekerja (buruh) atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, sesuai perjanjian kerja, kesepakatan-kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, yang di dalamnya meliputi upah pokok dan tunjangan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup dan kelayakan bagi kemanusiaan.

Ada tiga sistem pembayaran upah, yaitu:³²

³⁰ Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta: PT. Sinar Grafika, 1994), hlm. 56

³¹ Abdul Fatah Idris, Abu Ahmadi, *Fiqh Islam Lengkap*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1994), hlm. 168

³²<https://sites.google.com/site/penganggaran-perusahaan/anggaran-tenaga-kerja-langsung/sistem-upah-dan-perencanaan-tingkat-upah-tenaga-kerja-langsung> Hendra Poerwanto, Sistem Upah Dan Perencanaan Tingkat Upah, Akses 2 September 2014

a. Sistem upah menurut waktu, yang menentukan bahwa besar kecilnya upah yang akan dibayarkan kepada masing-masing tenaga kerja, tergantung pada banyak sedikitnya waktu kerja mereka. Kelebihan sistem upah menurut waktu yaitu:

1. Para tenaga kerja tidak perlu terburu-buru di dalam menjalankan pekerjaan, karena banyak-sedikitnya unit yang mampu mereka selesaikan tidak terpengaruh pada besar-kecilnya upah yang mereka terima. Dengan demikian kualitas barang yang diproduksi akan dapat terjaga.
2. Bagi para tenaga kerja yang kurang terampil, sistem upah ini dapat member ketengan dalam bekerja, karena walaupun mereka kurang bisa menyelesaikan unit yang banyak, mereka akan tetap memperoleh upah yang sama dengan yang diterima oleh tenaga kerja lain.

Kekurangan sistem upah menurut waktu yaitu:

- a. Para tenaga kerja yang terampil akan mengalami kekecewaan, karena kelebihan mereka tidak dapat dimanfaatkan untuk memperoleh upah yang lebih besar dibandingkan para tenaga kerja yang kurang terampil, sehingga tenaga kerja yang terampil kurang bersemangat dalam bekerja.
- b. Adanya kecenderungan para pekerja untuk bekerja lamban, karena besar-kecilnya unit yang dihasilkan tidak berpengaruh pada besar-kecilnya upah yang mereka terima.

b. Sistem upah menurut unit hasil, yang menentukan besar-kecilnya upah yang diterima tenaga kerja , tergantung pada banyaknya unit yang dihasilkan. Semakin banyak unit yang dihasilkan , semakin banyak upah yang diterima. Kelebihan sistem upah menurut unit hasil yaitu:

1. Para tenaga kerja yang terampil akan mempunyai semangat kerja yang tinggi, dan akan menunjukkan kelebihan keterampilannya, karena besar-kecilnya unit yang dihasilkan akan menentukan besar-kecilnya upah yang akan mereka terima. Akibatnya produktivitas perusahaan meningkat.
2. Adanya kecenderungan pekerja untuk bekerja lebih semangat, agar memperoleh upah yang lebih besar.

Kekurangan sistem upah menurut unit hasil yaitu:³³

- a) Para pekerja akan bekerja terburu-buru, sehingga kualitas barang kurang terjaga.
 - b) Para pekerja yang kurang terampil akan selalu memperoleh upah yang rendah, akibatnya mereka kurang mempunyai semangat kerja.
- c. Sistem upah dengan insentif, yang menentukan besar-kecilnya upah yang akan dibayarkan kepada masing-masing tenaga kerja tergantung pada waktu lamanya bekerja, jumlah unit yang dihasilkan ditambah dengan insentif (tambahan upah) yang besar-

³³*Ibid*

kecilnya didasarkan pada prestasi dan keterampilan kerja pegawai. Sistem upah dengan insentif sering dianggap sebagai gabungan antara sistem upah menurut waktu dengan sistem upah menurut unit hasil. Sistem ini diharapkan akan memperoleh keuntungan dari kedua sistem tersebut. Namun sistem ini juga memiliki kekurangan, yaitu sistem ini memerlukan sistem administrasi yang rumit, sehingga memerlukan tambahan pegawai di bagian administrasi. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk menentukan tarif upah, yaitu dengan:³⁴

- 1) Rata-rata tingkat upah. Penentuan tarif upah dalam suatu departemen atau pusat biaya dapat dilakukan dengan membuat estimasi jumlah pekerja dan tingkat upah, kemudian di hitung rata-rata upah.
- 2) Rasio historis. Rasio historis antara jumlah upah yang dibayar dengan jumlah jam kerja langsung dalam suatu departemen dapat berubah bila kondisi berubah.
- 3) Standar akuntansi. Penetapan tarif upah dapat sama dengan standar akuntansi biaya. Hal ini hanya dapat diterapkan jika perusahaan telah memakai sistem akuntansi biaya standar untuk upah, sehingga tidak perlu dibedakan antara standar dengan yang dianggarkan.³⁵

³⁴*Ibid*

³⁵*Ibid*

C. Pengertian Pekerja, Buruh, Karyawan dan Pegawai

Buruh, pekerja, worker, laborer, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada Pemberi Kerja atau pengusaha atau majikan.

Pada dasarnya buruh, pekerja, tenaga kerja maupun karyawan adalah sama. namun dalam kultur Indonesia, “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 satu yaitu Pekerja. hal ini merujuk pada Undang-undang Ketenagakerjaan, yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia.³⁶ Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintah (Perusahaan dan sebagainya).³⁷

Kamus Umum Bahasa Indonesia menjelaskan bahwa karyawan merupakan orang yg bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapat gaji (upah).³⁸

Sementara itu dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2 dan 3 menjelaskan bahwa; (2) Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

³⁶www.wikipedia.org/wiki/Buruh, akses 12 Januari 2015, Pukul : 14.00

³⁷<http://kbbi.web.id/>, akses 12 Januari 2015, Pukul : 14.00

³⁸*Ibid*

(3).Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

D. Pengertian Ketenagakerjaan

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 belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah”.³⁹

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

“Kerja adalah, pertama dan utama sekali, suatu proses dimana manusia dan alam sama-sama terlibat, dan dimana manusia dengan persetujuan dirinya sendiri memulai, mengatur, dan mengontrol reaksi-reaksi material antara dirinya dan di akhir proses kerja, kita memperoleh hasil yang sebelumnya sudah ada di dalam imajinasi’.⁴⁰

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

³⁹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti: Bandung, 2007, hal. 25

⁴⁰ George Ritzer dan Douglas J. Goodman, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Teori Sosial Postmodern*, Penerjemah: Nurhadi, Cetakan Kedua, Kreasi Wacana: Yogyakarta, 2009, hal. 52

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 praktik 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”.

Unsur-unsur dari sebuah hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah.

a. Pekerjaan.

Pekerjaan (*arbeid*) yaitu objek yang diperjanjikan untuk dikerjakan oleh pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan dengan pengusaha “asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum”.

b. Perintah.

Dibawah perintah (*gezag ver houding*) artinya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi.

c. Upah.

Pengertian upah adalah pengertian sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan

upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁴¹

Sampai saat ini belum ada kesatuan pendapat mengenai pengertian mengenai 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 majikan atau pengusaha atau organisasi majikan dan pemerintah, termasuk didalamnya adalah proses-proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan. Dari rumusan tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah suatu himpunan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, majikan atau pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah.⁴²

Menurut Moleenar, bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah sebagian dari 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

⁴¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika: Jakarta, 2009, hlm. 36

⁴² Darwin Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan hak-haknya)*, Citra Aditya Bakti: Bandung, 1994, hlm. 1

bersangkut paut dengan hubungan kerja itu. Menurut Mr. N.E.H. Van Esveld, bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan itu dibawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggungjawab resiko sendiri. Menurut Mr. Mok, bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan penghasilan yang layak langsung bergantung pada pekerjaan itu.⁴³

Hukum ketenagakerjaan mempunyai unsur-unsur sebagai berikut; serangkaian peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis bahwa peraturan tersebut mengenai suatu kejadian dengan adanya orang yang bekerja pada orang lain (majikan) dan adanya balas jasa yang berupa upah.⁴⁴

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 ciri khas kepribadian bangsa dan unsur pokok Pancasila.⁴⁵

E. Tinjauan Umum 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

⁴³ Sedjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta: Jakarta, 1987, hlm. 2

⁴⁴ Halili Toha, Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara majikan Dan Buruh*, Bina Aksara: Jakarta, 1987, hlm. 1

⁴⁵ *Ibid*

mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar uang.⁴⁶

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 pekerjaan, upah, dan perintah dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh.

Upaya menciptakan hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah, karena ketiga komponen ini masing-masing mempunyai kepentingan. Bagi pekerja perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarga dan bagi pengusaha perusahaan adalah wadah untuk mengeskloitasi modal guna mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, sedangkan bagi pemerintah perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan bagaimanapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat karena itulah pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan.⁴⁷

Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan pengertian hubungan industrial adalah suatu hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah yang

⁴⁶ *Ibid*

⁴⁷ Agusfian Wahab, Zainal Asikin, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Grafindo Persada: Jakarta, 2003, hlm. 235

didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerjaatauburuh dan serikat pekerjaatauserikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi melangsungkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan, dan keahlian serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana :

1. Serikat pekerja atau serikat buruh
2. Organisasi perusahaan
3. Lembaga kerjasama bipartit
4. Lembaga kerjasama tripartit
5. Peraturan perusahaan
6. Perjanjian kerjasama
7. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
8. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

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”.⁴⁸ 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 para 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”.⁴⁹ Ini menjelaskan bahwa kewajiban para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik”.

Menurut Soepomo dalam Abdul Khakim menyatakan bahwa perlindungan tenaga kerja menjadi 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 diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.⁵⁰

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:

⁴⁸*Ibid*

⁴⁹*Ibid*

⁵⁰ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya, Bandung, 2003, hlm. 61

a. Hubungan kerja perlu ditelusuri bentuk hubungan kerja

- hubungan kerja tetap
- hubungan kerja tidak tetap atau tidak menentu
- hubungan kerja ilegal seperti kerja paksa, tergadai atau dijual, dan
- hubungan kerja diskriminatif yaitu hubungan kerja yang perlu diklarifikasi sehingga jelas, bila tidak dapat perlu diupayakan agar hubungan kerja dihentikan.

b. Pengupahan

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

- upah minimum;
- upah kerja lembur;
- upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
- bentuk dan cara pembayaran upah;
- denda 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 pelindung, dalam lingkungan yang tidak higienis, tidak tersedianya fasilitas kesejahteraan, termasuk kesempatan untuk berkonsultasi.⁵¹

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, terajukan 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 fisiologik : tingkatkan ergonomik untuk menempatkan bahan, alat, dan tombol pada tempat yang mudah dijangkau,

⁵¹ Sugiman, *Hak-Hak Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia*, Dunia Aksara: Jakarta, 2000, hlm. 30

perbaiki posisi kerja, gunakan alat bantu untuk hemat waktu dan energi.⁵²

Peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku, dan mulai berlaku setelah disahkan oleh pejabat yang ditunjuk. Pengusaha wajib memberitahukan 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-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan Hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosilogis dan filosofis.⁵³

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

Menurut G. Kartasapoetra, yang dimaksud dengan Buruh adalah buruh adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dimana tenaga kerja tersebut harus tunduk pada perintah-perintah kerja yang diadakan oleh pengusaha

⁵²*Ibid*

⁵³*Ibid*

(majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya yang mana tenaga kerja itu akan memperoleh upaya dan jaminan hidup lainnya yang wajar.⁵⁴

Sedangkan istilah pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 adalah:

- a. Orang atau badan hukum yang menjalankan suatu usaha milik sendiri untuk keperluan itu mempergunakan tempat kerja.
- b. Orang atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan sesuatu bukan miliknya dari untuk orang lain.
- c. Orang atau badan hukum yang di Indonesia memiliki orang atau badan hukum termaksud pada a dan b.

Adapun tujuan perburuhan Indonesia adalah meningkatkan taraf hidup layak, syarat-syarat kerja, upah yang memuaskan serta kesempatan kerja kerja yang cukup memadai bagi tenaga kerja pada umumnya.⁵⁵

⁵⁴ G.Kartosapoetra, dkk. *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Dunia Aksara: Jakarta, 1998, hlm. 29

⁵⁵ F. X. Djumaldji, *Selayang Pandang Organisasi Perburuhan ILO*, Liberty: Yogyakarta, 1982, hlm. 1