

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Dalam BAB II penulis menguraikan kajian dan teori – teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas. Selain itu juga dapat berupa uraian teori yang akan diarahkan untuk menyusun kerangka yang akan digunakan dalam penelitian. Sumber referensi dapat berupa buku, jurnal, penelitian hukum terlebih dahulu dan lain – lain yang berkaitan dengan penelitian ini sebagai bahan untuk melakukan analisis terhadap apa yang akan diteliti pada BAB IV.

A. Kajian Umum Tentang Perlindungan Upah

a. Pengertian Pengupahan

Berdasarkan pasal yang terdapat dalam UUD disebutkan bahwa upah harus memenuhi penghidupan yang layak dan kemanusiaan. UU Ketenagakerjaan memaknai upah sebagai hak dasar dari pekerja yang harus di bayar pengusaha.¹ Dalam Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan upah adalah

“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.”.

Pengertian upah dalam UU Ketenagakerjaan ini sama seperti pengertian upah yang ada di dalam PP No 78 tentang Pengupahan.

¹ Widodo Suryandono, **Asas – Asas Hukum Perburuhan**, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm 100

Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasar kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga supaya jangan sampai upah yang dibayarkan pengusaha kepada pekerja/buruh terlampau rendah, maka pemerintah ikut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang – undangan.²

b. Kebijakan Pengupahan

Upah memegang peran penting dan merupakan ciri khas hubungan kerja, bahkan bisa dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan sebuah pekerjaan pada orang atau badan hukum lain.³ Disini salah satu peran pemerintah yaitu dalam menangani masalah pengupahan melalui kebijakan – kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang – undangan. Dalam kebijakan mengenai pengupahan pemerintah memerhatikan :⁴

- a. Kebutuhan hidup pekerja
- b. Kesenjangan sosial
- c. Prestasi kerja
- d. Nilai kemanusiaan dan harga diri

Dalam UU Ketenagakerjaan di Pasal 88 ayat (1) “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi pengupahan yang layak bagi kemanusiaan” Dari maksud tersebut,

²Widodo Suryandono, **Asas – Asas Hukum Perburuhan**, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm 150

³ Lalu Husni, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi**, Rajawali Pers, Jakarta, 2003, hlm 148

⁴ Widodo Suryandono, **Asas – Asas Hukum Perburuhan**, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm 101

pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan guna melindungi pekerja/buruh. Kebijakan tersebut meliputi :⁵

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja dikarenakan berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja dikarenakan melakukan kegiatan lain;
- e. Upah dikarenakan 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;
- k. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan

B. Kajian Umum tentang Hubungan Kerja

Hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 15 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah.” Selain terdapat di Pasal 1 angka 15 juga terdapat pada Pasal 50 UU Ketenagakerjaan, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.

⁵Widodo Suryandono, **Asas – Asas Hukum Perburuhan**, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm 148

memahami makna atau pengertian hubungan kerja menurut UU Ketenagakerjaan harus menautkan makna (1) tenaga kerja (2) pekerja/buruh (3) pemberi kerja (4) pengusaha (5) perjanjian kerja (6) upah, dan (7) hubungan kerja.⁶

Jadi, hubungan kerja merupakan hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja merupakan sesuatu yang konkret atau nyata.⁷ Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut *arbeidsoverenkoms*, memiliki beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerdara memberikan pengertian “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak pekerja/buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, pengusaha untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”⁸

a. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat – syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁹ Pengertian perjanjian kerja menurut UU Ketenagakerjaan ini tidak menyebutkan bagaimana bentuk perjanjian kerja tersebut bernetuk lisan atau

⁶ Abdul R. Budiono, **Hukum Perburuhan**, PT Indeks, Jakarta, 2011, hlm 22

⁷ Abdul R. Budiono, **Hukum Perburuhan**, PT Indeks, Jakarta, 2011, hlm 45

⁸ Lalu Husni, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi**, Rajawali Pers, Jakarta, 2003, hlm 54

⁹ Pasal 1 angka 14 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

tertulis, demikian juga mengenai jangka waktu ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya¹⁰

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur perjanjian kerja yakni :¹¹

1. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

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

2. Adanya Unsur Perintah

Perintah merupakan manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja/buruh oleh pengusaha yang mana pekerja/buruh yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang ada di dalam perjanjian kerja.

3. Adanya Upah

Upah memegang peranan penting di dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja/buruh bekerja pada pengusaha yaitu untuk memperoleh upah.

¹⁰ Lalu Husni, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi**, Rajawali Pers, Jakarta, 2003, hlm 55

¹¹ Lalu Husni, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi**, Rajawali Pers, Jakarta, 2003, hlm 55

Syarat sah nya perjanjian kerja, mengacu pada syarat sah nya perjanjian perdata pada umumnya yaitu yang terdapat dalam Pasal 1320 KUHPerdata¹² sebagai berikut :¹³

1. Adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada *dwang* – paksaan, *dwaling*-penyesatan/kekhilafan/pengampuan);
2. Pihak – pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak di bawah perwalian/pengampuan);
3. Ada (objek) pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. (*causa*) pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, serta peraturan perundang – undangan yang berlaku dapat dilihat dalam Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.¹⁴

b. Para Pihak

a. Pengusaha

Pengertian pengusaha terdapat dalam Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan “Pengusaha adalah¹⁵

¹² Pasal 1320 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata

Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat :

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu pokok persoalan tertentu
4. Suatu sebab yang tidak dilarang

¹³ Adrian Sutedi, **Hukum Perburuhan**, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 45

¹⁴ Pasal 52 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

¹⁵ Pasal 1 angka 5 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.”
- b. Pekerja/Buruh
- Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan. Menurut UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 pengertian pekerja/buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Nampak jelas bahwa pekerja adalah orang yang bekerja dengan menerima upah. Pekerja menerima upah karena pekerja telah diperintah oleh pengusaha untuk melakukan pekerjaan.¹⁶
- c. Hak dan Kewajiban antara Pekerja dan Pengusaha
- Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh diatur dalam UU Ketenagakerjaan antara lain:
- a) Hak pekerja/buruh antara lain :

¹⁶ Budi Santoso, **Hukum Ketenagakerjaan**, Malang, UB Press, hlm 9

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan upah penuh
- 2) Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan fasilitas lain, dana bantuan, dan lain-lain yang berlaku
- 3) Setiap pekerja/buruh berhak atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral kesusilaan, perlakuan yang sesuai harkat dan martabat manusia secara nilai-nilai agama.
- 4) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 5) Setiap pekerja/buruh berhak atas kebebasan berserikat serta perlakuan hak asasi manusia dalam hubungan kerja.

b) Kewajiban pekerja/buruh, antara lain :

- 1) Melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan perjanjian kerja
- 2) Melaksanakan tugas serta pekerjaan tanpa bantuan orang lain, kecuali apabila diizinkan oleh pengusaha
- 3) Menaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan
- 4) Menaati serta patuh dengan segala perintah yang layak dari pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.

c) Hak pengusaha antara lain :

- 1) Memerintah pada pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan
- 2) Berhak atas hasil kerja pekerja/buruh
- d) Kewajiban pengusaha antara lain :
 - 1) Membayar upah kepada pekerja/buruh dengan tepat waktu
 - 2) Menyediakan pekerjaan kepada pekerja/buruh sesuai dengan perjanjian
 - 3) Menjamin perlindungan pekerja/buruh dalam sistem keselamatan dan kesehatan kerja.

C. Pemutusan Hubungan Kerja

a. Pengertian PHK

Dalam UU Ketenagakerjaan memberikan pengertian mengenai PHK adalah “pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”¹⁷

UU Ketenagakerjaan memperluas keberlakuan ketentuan – ketentuan mengenai PHK.¹⁸ Dalam Pasal 150 ditegaskan

“Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

¹⁷ Pasal 1 angka 25 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁸ Abdul R. Budiono, **Hukum Perburuhan**, PT Indeks, Jakarta, 2011, hlm 46

Dengan adanya perluasan ketentuan maka memberikan konsekuensi bahwa hubungan antara pihak – pihak di lembaga – lembaga tersebut dipadankan dengan hubungan kerja saat ada pemutusan hubungan kerja.¹⁹

b. Jenis – Jenis PHK

Menurut Lalu Husni dalam bukunya Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia ada beberapa jenis PHK, yakni :²⁰

1. PHK oleh majikan/pengusaha, yakni PHK yang dilakukan oleh pengusaha dikarenakan keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan – alasan, persyaratan - persyaratan, serta prosedur tertentu yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan.
2. PHK oleh pekerja/buruh, yakni PHK yang dilakukan oleh pihak pekerja /buruh karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu.
3. Hubungan kerja putus demi hukum merupakan PHK yang terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan yang terjadi dengan sendirinya, misalnya berakhir karena waktu ataupun pekerja yang meninggal dunia.
4. PHK oleh pengadilan, PHK ini terjadi karena alasan – alasan tertentu yang mendesak sertapenting , misalnya terjadinya

¹⁹Abdul R. Budiono, **Hukum Perburuhan**, PT Indeks, Jakarta, 2011., hlm 47

²⁰ Lalu Husni, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi**, Rajawali Pers, Jakarta, 2003, hlm 158

peralihan kepemilikan perusahaan, peralihan asset perusahaan atau perusahaan pailit.

c. Hak – Hak Pekerja yang di PHK

Dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima” Jadi hak – hak perkerja yakni :

1. Uang Pesangon;

Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan “Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah”

2. Uang Penghargaan Masa Kerja;

Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan “Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;

- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.”

3. Uang Pengganti hak yang seharusnya

Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan “Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhisyarat;
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”

Pemberiaan hak –hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam Pasal

156 UU Ketenagakerjaan merupakan wujud perlindungan hukum.

Perlindungan hukum berfungsi sebagai pengayom terhadap hak

asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain ataupun badan hukum,

perlindungan tersebut ditujukan kepada masyarakat supaya

masyarakat dapat menikmati hak – hak yang telah dijamin oleh

hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum merupakan upaya

hukum yang harus dilakukan oleh aparat penegak hukum demi

memberikan rasa aman, baik itu secara fisik dan pikiran dari pihak

manapun.²¹ Sedangkan dalam hukum ketenagakerjaan perlindungan hukum dibagi menjadi beberapa jenis antara lain :

a. Masa sebelum bekerja (*Pre- Employment*)

Perlindungan hukum ini meliputi permasalahan mengenai pengadaan tenaga kerja yaitu pengaturan lowongan, pengarahan dan penempatan tenaga kerja yang merupakan hal penting guna pemenuhan kebutuhan tenaga kerja.²²

b. Masa Selama Bekerja (*During Employment*)

Perlindungan hukum yang diberikan pemerintah selama bekerja adalah perlindungan upah, jaminan kesehatan, keselamatan dan kecelakaan kerja, waktu kerja.

c. Masa Setelah Bekerja (*Past Employment*)

Pada masa setelah bekerja pekerja juga perlu untuk mendapatkan perlindungan sesuai keadilan. Bentuk perlindungan yang diberikan yaitu jaminan kesehatan, hari tua, pensiun, tunjangan kematian dan juga pesangon.

Dari jenis – jenis perlindungan hukum ketenagakerjaan tersebut pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak itu merupakan wujud perlindungan hukum Masa setelah bekerja (*past employment*)

²¹ Satjipto Raharjo, **ilmu Hukum**, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm 53

²² Abdul Hakim, **Dasar – dasar Hukum Ketenagakerjaan Cetakan ke- 4 Edisi Revisi**, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm 2

