

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Asas-Asas Umum Hukum Ketenagakerjaan

1. Para Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Dalam hukum ketenagakerjaan terdapat beberapa pihak didalamnya, seperti pekerja/buruh, pengusaha, pemerintah, organisasi pekerja/buruh dan organisasi pengusaha. Adapun masing-masing pihak tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Buruh/Pekerja

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, bahwa Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari pengertian pekerja/buruh tersebut bisa diketahui, bahwa hanya tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja/buruh.⁶ Jadi, setiap orang/tenaga kerja yang belum bekerja bukanlah pekerja/ buruh.

Pengertian pekerja/buruh di atas agak umum, namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, ataupun badan hukum dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penegasan imbalan dalam bentuk lain ini perlu, karena upah

⁶Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, cet. 13, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), hlm. 31

selama ini di identikkan dengan uang, padahal ada pula pekerja/buruh yang menerima imbalan dalam bentuk barang.⁷

b. Pengusaha

Dalam pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengertian pengusaha adalah:

- 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 hukum 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.

Selain pengertian pengusaha, dalam pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga memberikan pengertian dari pemberi kerja, yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengaturan istilah pemberi kerja muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor *informal*. Jadi,

⁷ *Ibid.*, hlm. 47.

pengertian pemberi kerja lebih luas dari pengusaha, pengusaha sudah pasti pemberi kerja, namun pemberi kerja belum tentu pengusaha.⁸

Adapun pengertian perusahaan dalam pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

c. Pemerintah

Campur tangan pemerintah dalam hukum ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sulit tercapai karena pihak yang kuat akan selalu ingin menekan pihak yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.⁹

⁸ *Ibid.*, hlm. 48.

⁹ *Ibid.*, hlm. 57-58.

Pemerintah sebagai pihak yang terkait langsung dalam hubungan kerja diharapkan dapat berperan netral guna memberikan perlindungan kepada pekerja.¹⁰

Adapun yang menjadi fungsi pemerintah dalam hubungan kerja tersebut adalah dalam hal:¹¹

1. Menyusun/membuat peraturan/kebijakan.
2. Mengawasi pelaksanaan peraturan
3. Memberikan pelayanan
4. Menyelenggarakan peradilan dan tindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan
5. Pembinaan hubungan industrial.

d. Organisasi Pekerja/Buruh

Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.”

Kehadiran organisasi pekerja/buruh dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha.¹²

¹⁰ Aloysius Uwiyiono, et al., *Aas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 70

¹¹ *Ibid*

e. Organisasi Pengusaha

Didalam pasal 1 huruf e Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1987 Tentang Kamar Dagang Industri menyebutkan bahwa “organisasi pengusaha adalah wadah persatuan dan kesatuan bagi pengusaha Indonesia yang didirikan secara sah atas dasar kesamaan tujuan, aspirasi, strata kepengurusan, atau ciri-ciri alamiah tertentu.”

Adapun saat ini ada 2 organisasi pengusaha yang dikenal di Indonesia yaitu:

1) Kamar Dagang dan Industri (KADIN)

Pasal 1 huruf a Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1987 Tentang Kamar Dagang Industri menyebutkan bahwa “Kamar Dagang dan Industri adalah wadah bagi pengusaha Indonesia dan bergerak dalam bidang perekonomian.” Kamar Dagang dan Industri dibentuk pemerintah untuk meningkatkan peran serta pengusaha nasional dalam kegiatan pembangunan.¹³

2) Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)

Asosiasi Pengusaha Indonesia adalah suatu wadah kesatuan para pengusaha yang ikut serta untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dalam dunia usaha melalui kerjasama yang terpadu dan serasi antara pemerintah, pengusaha dan pekerja.¹⁴ Adapun Asosiasi Pengusaha

¹² Lalu Husni, *op. cit.* hlm. 49.

¹³ *Ibid.*, hlm. 55.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 56.

Indonesia khusus mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.¹⁵

2. Hubungan Kerja

Dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.¹⁶ Dengan diadakannya perjanjian kerja maka terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan, dan selanjutnya akan berlaku ketentuan tentang hukum perburuhan antara lain mengenai syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja.¹⁷

a. Perjanjian Kerja

1) Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹⁸

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 61.

¹⁷ Aloysius Uwiyono, et al, *op. cit.* hlm. 52.

¹⁸ Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), hlm. 141

Perjanjian kerja mempunyai beberapa pengertian di dalam peraturan perundangan-undangan. Pasal 1601 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memberikan pengertian sebagai berikut:

“Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan dirinya untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan dengan upah selama waktu yang tertentu.”

Adapun dalam pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian sebagai berikut:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.”

Berdasarkan beberapa pengertian perjanjian kerja diatas maka bisa disimpulkan, bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja baik secara lisan maupun tertulis, untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu dan memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

2) Syarat Sah Perjanjian Kerja

Sepanjang mengenai ketentuan yang sifatnya umum, maka terhadap perjanjian kerja juga berlaku ketentuan yang umum, seperti misalnya mengenai syarat sahnya perjanjian, subjek dan objek perjanjian.¹⁹

¹⁹ Aloysius Uwiyono, et al, op. cit. hlm. 53

Oleh karena itu perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur didalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.²⁰

Ketentuan mengenai syarat sahnya perjanjian kerja ini diatur di dalam pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

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

Adapun yang dimaksud dengan kesepakatan kedua belah pihak adalah, bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.²¹

Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum maksudnya bahwa pihak pekerja dan pengusaha sama-sama cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat

²⁰ Lalu husni, *op. cit.* hlm. 64.

²¹ *Ibid.*, hlm. 65.

perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur dan tidak terganggu jiwanya/waras.²²

Ketentuan dalam pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian bahwa untuk dinyatakan cukup umur adalah setiap orang yang telah berumur minimal 18 tahun. Namun demikian, didalam pasal 69 terdapat pengecualian mengenai batasan umur bagi seseorang untuk dapat dipekerjakan, yaitu bagi anak yang berumur antara tiga belas (13) tahun sampai dengan lima belas (15) tahun dapat dipekerjakan untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik , mental dan sosial.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan mempunyai artian bahwa pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.²³

Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, artinya bahwa objek perjanjian yaitu pekerjaan harus halal dan jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.²⁴

²² *Ibid.*

²³ *Ibid*

²⁴ *Ibid.*

Syarat yang pertama dan yang kedua diatas disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat yang ke-tiga dan ke-empat disebut sebagai syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian.²⁵

Keempat syarat yang telah disebutkan tersebut bersifat kumulatif yang artinya bahwa perjanjian kerja tersebut baru dapat dikatakan sah apabila semua syaratnya telah terpenuhi.²⁶ Oleh karena itu, apabila ada persyaratan yang tidak terpenuhi akan berkonsekuensi dapat dibatalkan (untuk syarat subjektif) atau batal demi hukum (untuk syarat objektif).²⁷

Dapat dibatalkan artinya, bahwa pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara bebas, demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim.

Sedangkan batal demi hukum mempunyai artian bahwa dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada.²⁸

²⁵ *Ibid*, hlm. 66.

²⁶ *Ibid*

²⁷ Aloysius Uwiyono, et al, *op. cit.* hlm. 53.

²⁸ Lalu husni, *op. cit.* hlm. 66.

3) Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja mempunyai unsur-unsur sebagai berikut:²⁹

a) Adanya Pekerjaan (*arbeid*)

Yang dimaksud dengan adanya pekerjaan adalah dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain.³⁰

b) Adanya unsur dibawah perintah (*in dienst/ gezagverhouding*)

Pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.³¹ Hal tersebut menjadikan pihak penerima kerja sangat tergantung pada perintah/instruksi/petunjuk dari pihak pemberi kerja.³²

c) Adanya upah tertentu (*loon*)

Upah merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sebagai penerima kerja.³³ Di dalam pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang

²⁹ Aloysius, et al, *op. cit.* hlm. 55.

³⁰ Lalu husni, *op. cit.* hlm. 63.

³¹ *Ibid*, hlm. 64.

³² Aloysius Uwiyono, et al, *op. cit.* hlm. 55.

³³ *Ibid*.

ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan dari pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dari pengertian diatas 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.³⁴

d) Adanya waktu (*tijd*)

Yang dimaksud dengan unsur waktu dalam perjanjian kerja adalah adanya suatu waktu untuk melakukan pekerjaan yang diperjanjikan atau lamanya pekerja melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja. Oleh karena itu, penentuan waktu dalam suatu perjanjian kerja dapat terkait dengan jangka waktu yang diperjanjikan, lama waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau waktu yang dikaitkan dengan hasil pekerjaan, kejadian tertentu atau suatu perjalanan/kegiatan.³⁵

4) Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang bersifat konsensual, artinya sudah sah dan mengikat setelah terjadinya sepakat antara pekerja dan pengusaha. Hal ini berarti bahwa perjanjian kerja tidak harus dibuat tertulis, namun pada beberapa hal tertentu disyaratkan

³⁴ Lalu husni, *op. cit.* hlm. 64.

³⁵ Aloysius Uwiyono, et al, *op. cit.* hlm. 56.

perjanjian kerja untuk dibuat tertulis, seperti dalam perjanjian kerja waktu tertentu.³⁶

Ketentuan agar perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis ada di dalam pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam ayat (1) disebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Selanjutnya dalam ayat (2) disebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa bentuk perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis (lisan). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian.³⁷

Dalam pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

1. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha
2. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh
3. Jabatan atau jenis pekerjaan
4. Tempat pekerjaan

³⁶ *Ibid.* hlm. 58

³⁷ Lalu Husni, *op. cit.* hlm. 66.

5. Besarnya upah dan cara pembayarannya
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Adapun jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Ketentuan tersebut diatur di dalam pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu adalah hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu.³⁸

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur ketentuan untuk dapat diadakannya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dalam Pasal 59 berbunyi sebagai berikut:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya

³⁸ *Ibid*, hlm. 67.

b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;

c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau

d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.

(4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

(5) 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.

(6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

(7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

(8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Berdasarkan ketentuan diatas dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Adapun mengenai jangka waktu dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat Penulis gambarkan melalui tabel berikut.

Tabel 1.1

<i>PKWT I</i>	<i>PKWT II</i>	<i>Off</i>	<i>Pembaharuan Perjanjian Kerja</i>
Maksimal 2 Tahun	Maksimal 1 Tahun	30 Hari	Maksimal 2 Tahun

Tabel diatas menjelaskan bahwa, perjanjian kerja waktu tertentu antara pekerja dengan pengusaha dapat diadakan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Apabila Pengusaha masih tetap ingin mempekerjakan Pekerja dan Pekerja menyepakatinya, maka setelah melebihi tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, dapat dilakukan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu

dengan ketentuan hanya bisa dilakukan satu kali untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun.

5) Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Dalam hubungan kerja, hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja saling bertimbang balik, hal-hal yang menjadi hak dari pekerja merupakan kewajiban pengusaha untuk memenuhinya, sebaliknya hal-hal yang menjadi hak dari pengusaha merupakan kewajiban pekerja.³⁹

Bila dilihat dari unsur perjanjian kerja sebagai awal hubungan kerja, maka yang menjadi kewajiban pengusaha adalah menyediakan pekerjaan yang akan dilakukan pekerja dan membayar upah atau imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Sebaliknya, yang menjadi kewajiban dari pekerja adalah melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya atas petunjuk atau perintah yang diberikan oleh pengusaha.⁴⁰

Selain kewajiban masing-masing pihak, dari uraian diatas dapat pula diketahui bahwa hak dari pengusaha adalah memperoleh prestasi sebaik-baiknya dari pekerja atas pekerjaan yang disediakanya adapun hak pekerja adalah memperoleh pekerjaan dan upah dari pengusaha.

Terkait dengan pekerjaan yang dilakukan pekerja, menjadi kewajiban pula bagi pengusaha untuk mengupayakan agar pekerja

³⁹ Aloysius Uwiyono, et al, *op. cit.* hlm. 60.

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 61.

mendapat jaminan ketika melakukan pekerjaan, jaminan yang dimaksud yaitu adanya kepastian kelangsungan hubungan kerja, upah dan jaminan sosial serta perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja.⁴¹

b. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Telah dijelaskan sebelumnya, bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, maka dapat dikatakan dengan berakhirnya perjanjian kerja berakhir pula lah hubungan kerja.

Adapun hal-hal yang menjadi penyebab berakhirnya perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah, sebagai berikut:

1. Pekerja meninggal dunia
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

⁴¹ *Ibid.*

B. Tinjauan Umum Tentang Upah

1. Pengertian Upah

Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.⁴² Upah diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 1 butir 1 menyebutkan bahwa “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.”

Dari pengertian upah diatas maka dapat dilihat bahwa upah merupakan hak pekerja/buruh yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja atas prestasi yang telah dilakukan.

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, pemenuhan atas upah yang layak bagi penghidupan dan kemanusiaan merupakan konsep pengupahan yang berlaku di Indonesia secara konstitusional.⁴³

⁴² Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, cet. 13, (Jakarta: Djambatan, 2003), hlm. 179.

⁴³ Aloysius Uwiyono, et al, *op. cit.* hlm. 98.

2. Komponen Upah

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07 Tahun 1990 Tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan *Non Upah* dapat diketahui bahwa ada 3 (tiga) komponen upah yaitu sebagai berikut:

a. Upah Pokok

Dalam amar 1 huruf (a) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07 Tahun 1990 Tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan *Non Upah* diberikan pengertian upah pokok, yaitu sebagai berikut, *“upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja /buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan. Lebih lanjut lagi dalam pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. “Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.”*

b. Tunjangan Tetap

Dalam penjelasan pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu. Adapun di dalam amar 1 huruf (b) Surat Edaran

Menteri Tenaga Kerja Nomor 07 Tahun 1990 Tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan *Non* Upah, memberikan pengertian tunjangan tetap sebagai berikut:

“Tunjangan Tetap : adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama, dengan pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan Istri; Tunjangan Anak; Tunjangan Perumahan; Tunjangan Kemahalan; Tunjangan Daerah dan lain-lain. Tunjangan Makan dan Tunjangan Transport dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran, dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu, harian atau bulanan.”

Dari ketentuan diatas dapat dilihat bahwa tunjangan tetap yaitu, seperti:

- 1) tunjangan istri
- 2) tunjangan anak
- 3) tunjangan perumahan
- 4) tunjangan kemahalan
- 5) tunjangan daerah dan lain-lain.

c. **Tunjangan Tidak Tetap**

Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07 Tahun 1990 Tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan *Non* Upah yang dimaksud dengan tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta

dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok.

Tunjangan tidak tetap disini, yaitu seperti:

- 1) tunjangan transport yang didasarkan pada kehadiran
- 2) tunjangan makan yang didasarkan pada kehadiran.

3. Upah Minimum

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum menyebutkan bahwa Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Lebih lanjut lagi didalam pasal 2 disebutkan bahwa Upah Minimum terdiri atas :

- 1) Upah minimum provinsi (UMP) atau upah minimum kabupaten/kota (UMK).
- 2) Upah minimum sektoral provinsi (UMSP) atau upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK).

Dalam pasal selanjutnya disebutkan juga, bahwa Penetapan Upah minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Adapun yang menjadi pengertian dari masing-masing upah minimum diatas sebagaimana disebutkan dalam pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum adalah sebagai berikut:

- 1) Upah minimum provinsi adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.
- 2) Upah minimum kabupaten/kota adalah upah minimum yang berlaku di wilayah kabupaten/kota.
- 3) Upah minimum sektoral provinsi adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di satu provinsi.
- 4) Upah minimum sektoral kabupaten/kota adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di wilayah kabupaten/kota.

Didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, ketentuan mengenai Upah Minimum antara lain diatur dengan Pasal 88 dan Pasal 89 yang berbunyi sebagai berikut:

“Pasal 88

- (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 eaktu istirahat kerjanya;*
 - f. *bentuk dan acara 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 membayaran 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.

Pasal 89

- (1) Upah minimum sebagai dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri dari atas :*
- a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;*
 - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.*
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.*
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.*
- (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.”*

Dibawah ini akan dijelaskan mengenai mekanisme penentuan upah minimum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum , yaitu sebagai berikut:

(1) Dasar Penetapan Upah Minimum

Pasal 88-89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 3 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum

mengatur bahwa penetapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Pasal 3 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum berbunyi *“penetapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”*.

(2) Wewenang Penetapan Upah Minimum

Berwenang dalam menetapkan Upah Minimum adalah Gubernur. Ketentuan tersebut diatur di dalam pasal 89 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut:

“Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.”

(3) Tata cara penetapan upah minimum.

Tata cara penetapan upah minimum Provinsi dan Kabupaten/Kota diatur didalam Pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum, yang berbunyi sebagai berikut:

- 1. Gubernur dalam menetapkan Upah Minimum Provinsi memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi.*
- 2. Gubernur dalam menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi Bupati/Walikota.*
- 3. Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) disampaikan kepada Gubernur oleh Dewan Pengupahan Provinsi*

dan/atau Bupati/Walikota melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

- 4. Rekomendasi Bupati/Walikota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan kabupaten/Kota apabila telah terbentuk.*

Dari uraian-uraian diatas dapat disimpulkan bahwa mekanisme penentuan upah minimum adalah sebagai berikut:

Gubernur berwenang menetapkan Upah minimum dengan syarat:

1. Upah minimum mengacu pada kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi
2. Memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi Bupati/Walikota.

Setelah melalui seluruh mekanisme penentuan upah diatas, maka berdasarkan kewenangan yang dimilikinya, Gubernur akan menetapkan Upah minimum melalui Surat Keputusan Penetapan Upah Minimum.

Terkait dengan Surat Keputusan penetapan upah minimum tersebut, tidak ditemukan ketentuan yang mengatur mengenai upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pihak yang merasa tidak setuju dengan upah minimum yang ditetapkan. Namun, dari beberapa kasus yang pernah terjadi, dapat diketahui beberapa upaya hukum yang mungkin bisa ditempuh yakni, seperti di Batam, Pengusaha melakukan perlawanan terhadap penetapan upah minimum kota Batam dengan melakukan gugatan/permohonan ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) terhadap Surat Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 752 Tahun 2012, sementara itu di Mojokerto Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) pernah melakukan permohonan uji materil ke Mahkamah Agung (MA) terhadap peraturan

Gubernur Nomor 72 Tahun 2012 perihal penetapan upah minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur.⁴⁴

4. Upah Kerja Lembur

Pasal 4 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Waktu kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur mengatur bahwa, Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur. Dari ketentuan tersebut dapat diartikan bahwa upah kerja lembur merupakan hak yang harus diterima oleh pekerja/buruh dari Pengusaha karena dipekerjakan melebihi waktu kerja.

Waktu kerja lembur dijelaskan dalam Pasal 1 angka (1) yang menyebutkan, bahwa Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

5. Upah yang dibayarkan meski buruh tidak melakukan pekerjaan

Asas No Work No Pay tidak berlaku apabila dalam keadaan sebagaimana diatur dalam Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berikut:

- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :

⁴⁴ <http://turc.or.id/news/lapsus-upah-minimum-ditetapkan-pengusaha-melawan-buruh-menghadang/>. Diakses pada tanggal, 01 Maret 2016

- (a) Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- (b) Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- (c) Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitanakan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan dan keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia
- (d) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap agamanya
- (e) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- (f) Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha
- (g) Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat
- (h) Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikata pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha
- (i) Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Ketentuan pembayaran upah untuk pekerja/buruh yang sakit diatur dalam Pasal 93 ayat (3) sebagai berikut:

- (a) Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah

(b) Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah

(c) Untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah

(d) Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Sementara itu ketentuan pembayaran upah untuk pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja karena hal-hal yang disebut dalam pasal 93 ayat (2) huruf c, sebagai berikut :

(a) Pekerja/buruh menikah, dibayarkan untuk selama 3 (tiga) hari

(b) Menikahkan anaknya, dibayarkan untuk selama 2 (dua) hari

(c) Mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari

(d) Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari

(e) Istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari

(f) Suami/istri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayarkan untuk selama 2 (dua)

(g) Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

C. Tinjauan Umum Tentang Dewan Pengupahan

1. Terbentuknya Dewan Pengupahan

Dalam pasal 1 angka (1) Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga *Non* struktural yang bersifat tripartit, yaitu lembaga yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/buruh dan pemerintah.⁴⁵

Salah satu peran dari lembaga tripartit adalah memberi pertimbangan, saran, pendapat mengenai masalah ketenagakerjaan kepada pemerintah dan pihak terkait. Pertimbangan, saran dan pendapat tersebut dapat berkaitan dengan penyusunan peraturan perundang-undangan atau penyelesaian masalah-masalah ketenagakerjaan. Lembaga tripartit juga diharapkan dapat membantu mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial.⁴⁶

Dewan Pengupahan dibentuk berdasarkan amanat dari pasal 98 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan “untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.”

⁴⁵ Departemen Hukum Dan HAM R.I, *Evaluasi Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Mendasar Di Tempat Kerja Bagi Pekerja Perkebunan*, (Jakarta : Tanpa Penerbit, 2006), hlm. 23.

⁴⁶ *Ibid.*, hlm. 24.

2. Pembagian Tingkatan Dewan Pengupahan

Dewan Pengupahan terbagi kedalam beberapa wilayah/tingkat. Berdasarkan Pasal 2 Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan, Dewan Pengupahan terbagi kedalam 3 (tiga) wilayah/tingkatan, yaitu:

a. Dewan Pengupahan Nasional

Pasal 3 ayat (1) Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan mengatur, bahwa Dewan Pengupahan Nasional dibentuk oleh Presiden. Dalam pasal 4 Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan disebutkan, bahwa Dewan Pengupahan Nasional bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional.

b. Dewan Pengupahan Provinsi

Pasal 3 ayat (2) Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan mengatur, bahwa Dewan Pengupahan wilayah provinsi dibentuk oleh Gubernur. Berbeda dengan tugas dari Dewan Pengupahan Nasional, tugas Dewan Pengupahan Provinsi sebagaimana diatur di dalam pasal 21 Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan, terbagi menjadi beberapa tugas, antara lain:

1) Memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka:

- a) penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP);
 - b) penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral (UMS);
 - c) penerapan sistem pengupahan di tingkat Provinsi;
- 2) Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

c. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota

Pasal 3 ayat (3) Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan mengatur, bahwa Dewan Pengupahan wilayah Kabupaten/Kota dibentuk oleh Bupati/Walikota. Berdasarkan pasal 38 Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan, yang menjadi tugas dari Dewan Pengupahan wilayah Kabupaten/Kota antara lain :

- 1) Memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati/Walikota dalam rangka:
- a) pengusulan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan/atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK);
 - b) penerapan sistem pengupahan di tingkat Kabupaten/Kota;
- 2) Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

3. Unsur-Unsur Dalam Dewan Pengupahan

Pasal 1 angka (1) Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan menyebutkan, bahwa Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga *Non* struktural yang bersifat tripartit.

Dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan dikenal 5 unsur dalam keanggotaan Dewan Pengupahan, antara lain :

- a. Unsur Pemerintah
- b. Organisasi Pengusaha
- c. Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- d. Perguruan Tinggi
- e. Pakar

4. Keanggotaan Dewan Pengupahan dan Tata Cara Pengusulannya

a. Keanggotaan Dewan Pengupahan

Sesuai dengan ketentuan dalam pasal 13 butir 6 Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan, Keanggotaan Dewan Pengupahan Tingkat Nasional diatur dengan Peraturan Menteri.

Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 Tahun 2005 Tentang Tata Cara Pengusulan Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional, anggota Dewan Pengupahan Nasional berjumlah 23 (dua puluh tiga) orang, yang terdiri dari :

1. Unsur pemerintah sebanyak 10 (sepuluh) orang
2. Unsur serikat pekerja/serikat buruh sebanyak 5 (lima) orang

3. Unsur organisasi pengusaha sebanyak 5 (lima) orang
4. Unsur perguruan tinggi dan pakar sebanyak 3 (tiga) orang.

Lebih lanjut lagi dalam pasal 3 diatur mengenai keterwakilan masing-masing unsur dalam keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional, yaitu sebagai berikut:

1) Keanggotaan dari unsur pemerintah terdiri dari :

- a) Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebanyak 3(tiga) orang;
- b) Kantor Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian 1(satu) orang
- c) Badan Perencanaan Pembangunan Nasional 1(satu) orang
- d) Badan Pusat Statistik 1(satu) orang
- f) Departemen Perindustrian 1 (orang)
- g) Departemen Perdagangan 1 (satu) orang
- h) Departemen Pertanian 1(satu) orang
- i) Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral 1(satu) orang

2) Keanggotaan dari unsur organisasi pengusaha diwakili oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO).

3) Keanggotaan dari unsur serikat pekerja/serikat buruh ditetapkan sesuai dengan ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 201 Tahun 2001 Tentang Keterwakilan Dalam Kelembagaan Hubungan Industrial.

Keterwakilan serikat pekerja/buruh di tingkat nasional diatur dalam pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 201 Tahun 2001 yang berbunyi “Serikat pekerja/serikat buruh baik secara sendiri-sendiri maupun gabungannya yang telah tercatat menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku dapat mencalonkan wakilnya untuk duduk di Kelembagaan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 1 di tingkat Nasional dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Mempunyai jumlah kepengurusan Propinsi sekurang-kurangnya 20% dari jumlah Propinsi yang berada di Indonesia dan salah satunya berkedudukan di Ibukota Negara Kesatuan Republik Indonesia ; atau
 - b) Mempunyai jumlah kepengurusan Kabupaten/Kota sekurang-kurangnya 20% dari jumlah Kabupaten/Kota yang berada di Indonesia dan salah satunya berkedudukan di Ibukota Negara Kesatuan Republik Indonesia; atau
 - c) Mempunyai sekurang-kurangnya 150 unit kerja/serikat pekerja/serikat buruh di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia ; atau
 - d) Mempunyai sekurang-kurangnya 50.000 anggota pekerja/buruh di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia .
- 4) Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional dari unsur perguruan tinggi dan pakar terdiri dari :

- a) Akademis

b) Pakar Ekonomi

b. Tata Cara Pengusulan Keanggotaan

Dewan Pengupahan terbagi menjadi 3 wilayah/tingkat, yaitu Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota. Adapun tata cara pengusulan keanggotaan untuk masing-masing wilayah/tingkat adalah sebagai berikut:

1) Keanggotaan Dewan Pengupahan Tingkat Nasional

Presiden mengangkat dan memberhentikan Anggota Dewan Pengupahan Nasional atas usul Menteri. Ketentuan tersebut diatur di dalam Pasal 10 Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan, yang berbunyi "*Anggota Dewan pengupahan nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul Menteri.*"

Untuk masing-masing unsur dalam keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional, diatur tata cara pengusulan keanggotaannya, yaitu sebagai berikut:

a) Unsur Pemerintah

Dalam pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 Tahun 2005 Tentang Tata Cara Pengusulan Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional menyebutkan, bahwa *calon anggota Dewan Pengupahan Nasional dari unsur Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Perguruan Tinggi dan Pakar ditunjuk langsung oleh Menteri.*

Berbeda dengan tiga instansi sebelumnya yang secara langsung ditunjuk oleh Menteri, dalam pasal 5 dijelaskan bahwa permintaan nama calon anggota dari instansi, antara lain: Kantor Kementerian Koordinator Bidang Perekormian, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Badan Pusat Statistik, Departemen Perindustrian, Departemen Perdagangan, dan Departemen Pertanian disampaikan oleh Menteri kepada Pimpinan Departemen atau Kementrian atau Lembaga Pemerintah *Non* Departemen yang bersangkutan.

b) Unsur Pengusaha

Pengusulan keanggotaan dari unsur pengusaha diatur dalam pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 Tahun 2005 Tentang Tata Cara Pengusulan Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional yang berbunyi

“Permintaan nama calon anggota dari organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2), disampaikan oleh Menteri kepada Dewan Pimpinan Nasional Asosiasi Pengusaha Indonesia (DPN APINDO).”

c) Unsur Serikat Pekerja/Buruh

Pengusulan keanggotaan dari unsur Serikat Pekerja/Buruh diatur dalam pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 Tahun 2005 Tentang Tata Cara Pengusulan Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional, yang berbunyi :

“Permintaan nama calon anggota dari unsur serikat pekerja/serikat buruh disampaikan oleh Menteri kepada serikat

pekerja/serikat buruh yang berhak duduk di Dewan Pengupahan Nasional.

2) Keanggotaan Dewan Pengupahan Tingkat Provinsi

Anggota Dewan Pengupahan Provinsi diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur atas usul Pimpinan Satuan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut diatur di dalam Pasal 27 Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan.

Sesuai dengan ketentuan dalam pasal 30 butir 6 Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan, Keanggotaan Dewan Pengupahan Tingkat Provinsi diatur dengan Peraturan Gubernur.

3) Keanggotaan Dewan Pengupahan Tingkat Kabupaten/Kota

Anggota Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Bupati/ Walikota atas usul Pimpinan Satuan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut diatur di dalam Pasal 44 Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan.

Sesuai dengan ketentuan dalam pasal 47 butir 6 Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan, Keanggotaan Dewan Pengupahan Tingkat Kabupaten/Kota diatur dengan Peraturan Bupati/Walikota.

5. Kewenangan Dewan Pengupahan

Dewan Pengupahan mempunyai kewenangan yang berbeda untuk masing-masing tingkatan, yaitu sebagai berikut:

a. Dewan Pengupahan Nasional

Pasal 9 ayat (1) Keputusan Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan memberikan kewenangan kepada Dewan Pengupahan Nasional, yaitu membentuk komisi untuk melaksanakan tugas tertentu. Adapun bunyi dari Pasal 9 ayat (1) Keputusan Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan tersebut adalah sebagai berikut:

“Apabila dipandang perlu, Dewan Pengupahan Nasional dapat membentuk Komisi untuk melaksanakan tugas tertentu.”

b. Dewan Pengupahan Provinsi

Sama halnya dengan Dewan Pengupahan Nasional, kewenangan Dewan Pengupahan Provinsi dalam peraturan ini juga hanya sebatas membentuk komisi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tertentu. Adapun ketentuan dalam Pasal 26 ayat (1) Keputusan Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan tersebut adalah sebagai berikut:

“Apabila dipandang perlu, Dewan Pengupahan Provinsi dapat membentuk Komisi untuk melaksanakan tugas tertentu.”

Meskipun didalam Keputusan Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan tidak ditemukan kewenangan yang secara tegas diberikan kepada Dewan Pengupahan Provinsi. Kewenangan lain dari Dewan Pengupahan Provinsi dapat ditemukan di

dalam Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Kewenangan tersebut antara lain:

1. Membentuk tim dalam rangka melakukan survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL).
2. Menetapkan nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

c. Dewan Pengupahan Kabupaten/Dewan Pengupahan Kota

Keputusan Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan juga hanya memberi kewenangan kepada Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota membentuk komisi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu.

Ketentuan dalam Pasal 43 Keputusan Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan, berbunyi sebagai berikut:

“Apabila dipandang perlu, Depekab/Depeko dapat membentuk Komisi untuk melaksanakan tugas tertentu.”

Sama halnya dengan kewenangan yang dimiliki oleh Dewan Pengupahan Provinsi, Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak memberikan pula kewenangan yang sama kepada Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota, antara lain:

1. Membentuk tim dalam rangka melakukan survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL).
2. Menetapkan nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

D. Landasan Teori

1. Teori Kewenangan

Asas legalitas merupakan dasar dalam setiap penyelenggaraan kenegaraan dan pemerintahan, dengan kata lain setiap penyelenggaraan kenegaraan dan pemerintahan harus memiliki legitimasi, yaitu kewenangan yang diberikan oleh undang-undang. Dengan demikian substansi dari asas legalitas adalah wewenang, yaitu kemampuan untuk melakukan tindakan-tindakan hukum tertentu.⁴⁷

H.D. Stout memberikan pengertian wewenang sebagai berikut.⁴⁸

Wewenang adalah pengertian yang berasal dari hukum organisasi pemerintahan yang dapat dijelaskan sebagai keseluruhan aturan-aturan yang berkenaan dengan perolehan dan penggunaan wewenang pemerintahan oleh subjek hukum publik di dalam hubungan hukum publik.

Lebih lanjut dikatakan bahwa wewenang adalah keseluruhan hak dan kewajiban yang secara eksplisit diberikan oleh pembuat undang-undang kepada subjek hukum publik.

Menurut Bagir Manan, wewenang dalam bahasa hukum tidak sama dengan kekuasaan (*macht*). Kekuasaan hanya menggambarkan hak untuk

⁴⁷ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara Edisi Revisi*, cet-6, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2011), hlm. 97-98

⁴⁸ *Ibid*, hlm. 98

berbuat atau tidak berbuat. Dalam hukum, wewenang sekaligus berarti hak dan kewajiban (*rechten en plichten*).⁴⁹

Seiring dengan pilar utama negara hukum, yaitu *asas legalitas* maka berdasarkan prinsip ini tersirat, bahwa wewenang pemerintahan berasal dari peraturan perundang-undangan, artinya sumber wewenang bagi pemerintah adalah peraturan perundang-undangan. Secara teoritik, kewenangan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan tersebut diperoleh melalui tiga cara yaitu atribusi, delegasi dan mandat.⁵⁰

Adapun mengenai pengertian dari atribusi, delegasi dan mandat, H.D van Wijk/Willem Konijnenbelt mendefinisikan sebagai berikut:⁵¹

- a. Atribusi, yaitu pemberian wewenang pemerintahan oleh pembuat undang-undang kepada organ pemerintahan.
- b. Delegasi, yaitu pelimpahan wewenang pemerintahan dari satu organ pemerintahan kepada organ pemerintahan lainnya.
- c. Mandat, terjadi ketika organ pemerintahan mengizinkan kewenangannya dijalankan oleh organ lain atas namanya.

2. Teori Hirarki Peraturan Perundang-Undangan

Hierarki Peraturan Perundang-Undangan Indonesia diatur didalam Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan-Undangan yang menyebutkan bahwa jenis dan hierarki Peraturan Perundang-Undangan adalah sebagai berikut:

⁴⁹ *Ibid*, hlm .99

⁵⁰ *Ibid*, hlm.101

⁵¹ *Ibid*, hlm.102

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat
- c. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang
- d. Peraturan Pemerintah
- e. Peraturan Presiden
- f. Peraturan daerah Provinsi
- g. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota

Hierarki atau tata urutan peraturan perundang-undangan mempunyai arti penting dalam hal kekuatan hukum peraturan perundang-undangan.⁵² Hal tersebut diatur didalam Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan-Undang yang berbunyi:

“Kekuatan hukum Peraturan Perundang-Undang sesuai dengan hierarki sebagaimana dimaksud pada ayat (1).”

Dengan adanya ketentuan dalam pasal tersebut, maka telah jelas diatur mengenai kekuatan hukum dan kekuatan mengikat dari masing-masing peraturan perundang-undangan. Materi peraturan perundang-undangan tidak boleh mengandung substansi yang bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi. Materi peraturan perundang-undangan hanya dapat membuat aturan yang bersifat merinci dan melaksanakan peraturan perundangan di atasnya.⁵³

Dalam hal ini berlaku asas *Lex superiori delogat legi inferiori* yang berarti Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi mengesampingkan/mengalahkan peraturan perundang-undangan yang lebih

⁵²Sapto Budoyo, *Konsep Langkah Sistemik Harmonisasi Hukum Dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undang*, (Jurnal Ilmiah CIVIS, Volume IV, No 02, Juli 2014), hlm. 613

⁵³ *Ibid*, hlm. 613

rendah. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa dalam penyusunannya pembentuk peraturan perundang-undangan harus memastikan bahwa materi yang diatur dalam peraturan perundang-undangan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di atasnya.⁵⁴

Terdapat 3 (tiga) prinsip yang dikenal dalam kekuatan berlakunya suatu peraturan perundang-undangan, yaitu sebagai berikut:⁵⁵

1. *Lex superiori derogat legi inferiori*, artinya adalah Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi mengesampingkan/mengalahkan peraturan perundang-undangan yang lebih rendah.
2. *Lex posterior derogat legi priori*, artinya adalah suatu peraturan perundang-undangan yang baru mengesampingkan/mengalahkan peraturan perundang-undangan yang lama.
3. *Lex specialist derogat legi generalis*, artinya adalah suatu peraturan perundang-undangan yang bersifat khusus mengesampingkan/mengalahkan peraturan perundang-undangan yang bersifat umum.

⁵⁴ *Ibid*, hlm. 613- 614

⁵⁵ *Ibid*, hlm. 613- 616

