

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya bekerja merupakan hal yang sangat penting bagi kelangsungan hidup manusia. Karena, dengan adanya seseorang bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Setiap manusia berhak untuk menentukan pekerjaan apa yang mereka inginkan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Pekerjaan dapat dikategorikan menjadi pekerjaan yang diusahakan sendiri, maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang dilakukan sendiri artinya adalah bekerja atas usaha dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain artinya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan megutusny karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberi pekerjaan tersebut.¹ Seseorang yang bekerja disebut sebagai pekerja/buruh, sedangkan orang yang memberi pekerjaan tersebut disebut sebagai pengusaha.

Dengan adanya seseorang yang bekerja pada orang lain, hal ini menimbulkan adanya suatu kesepakatan antara kedua belah pihak dan menghasilkan suatu perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang pada akhirnya terjadilah suatu hubungan kerja. Maka, dapat dikatakan

¹ H. Zainal Asikin *et al.*, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 1.

bahwa hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja karena syarat adanya hubungan kerja harus ada perjanjian kerja².

Seperti yang telah kita ketahui bahwa syarat sahnya perjanjian telah diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara yang menyebutkan bahwa perjanjian dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan dalam membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal³. Kemudian, ketentuan mengenai syarat sahnya perjanjian kerja juga tertulis di dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Adapun syarat sahnya perjanjian kerja menurut 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.⁴

Dalam perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja tersebut yaitu hak

² Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi, (Depok: Rajawali Pers, 2020), hlm. 63.

³ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek), Terjemahan R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, cet 37, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2006), Pasal 1320.

⁴ Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No. 13, L.N. No. 13 Tahun 2003, T.L.N No. 4279, Pasal 52 ayat (1).

kewajiban pekerja dan hak kewajiban pengusaha⁵. Karena, apa yang menjadi hak pekerja akan menjadi kewajiban pengusaha dan begitu juga sebaliknya, apa yang menjadi hak pengusaha akan menjadi kewajiban pekerja⁶.

Kewajiban utama dari pekerja adalah pekerja wajib melakukan pekerjaannya, kemudian pekerja juga wajib untuk menaati aturan dan petunjuk pengusaha, dan yang terakhir pekerja memiliki kewajiban dalam mengganti rugi dan denda⁷.

Sedangkan kewajiban utama dari pengusaha adalah kewajiban membayar upah, kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan, kewajiban memberikan istirahat/cuti dan kewajiban memberikan surat keterangan⁸. Dari beberapa kewajiban pengusaha tersebut, kewajiban memberi upah merupakan kewajiban yang paling utama. Karena, upah merupakan suatu imbalan atas tenaga yang telah dikeluarkan.

Di samping itu juga, tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhannya, karena upah memegang peranan yang sangat penting guna menunjang kelangsungan hidup pekerja. Akan tetapi, masih ada beberapa perusahaan yang kerap kali tidak memenuhi

⁵ Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan Cetakan ke-9, (Jakarta: Penerbit Djambatan, 2019), hlm.53.

⁶ H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori, Praktik di Indonesia, (Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2019), hlm. 73.

⁷ Lalu Husni, Op.Cit., hlm. 69.

⁸ *Ibid*, hlm. 70.

kewajibannya sebagai pengusaha, yaitu tidak memberikan upah atau terlambatnya memberikan upah kepada pekerja tersebut. Padahal, dapat dikatakan bahwa pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketengakerjaan dan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani pengupahan tidak jarang menjadi potensi perselisihan⁹.

Mengenai pemberian upah, upah sendiri terbagi menjadi 5 jenis, yaitu upah nominal, upah nyata, upah hidup, upah minimum dan upah wajar. Upah nominal memiliki arti sejumlah uang yang diberikan kepada pekerja/buruh sebagai imbalan jasanya sesuai dengan ketentuan yang ada pada perjanjian kerja. Upah nyata adalah uang yang harus diterima oleh seorang pekerja yang ditentukan oleh daya beli upah tersebut dari besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima serta biaya hidup yang diperlukan.

Kemudian upah hidup adalah upah yang diterima oleh pekerja relative cukup untuk memenuhi biaya keperluan hidupnya. Upah minimum adalah upah terendah yang akan dikadikan standar oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja yang bekerja di perusahaannya, biasanya upah minimum ini ditentukan oleh pemerintah dan setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum. Upah wajar adalah upah yang secara relative dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja sebagai imbalan atas jasanya pada perusahaan.

⁹ Abdul Khakim, Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2016) hlm. 1.

Upah wajar ini sangat bervariasi dan sering berubah-ubah, sesuai dengan faktor faktor yang mempengaruhinya¹⁰.

Mengenai keterlambatan pembayaran upah ini telah diatur dalam Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah dikenakan denda sesuai dengan presentase dari upah pekerja/buruh¹¹. Maka, apabila ditinjau dari pasal tersebut dapat dikatakan bahwa adanya kekosongan norma mengenai tanggung jawab pengusaha akibat keterlambatan pembayaran upah bagi para pekerja¹²,

Berdasarkan hal tersebut di atas maka kerap kali terjadi perselisihan antara pekerja dengan pengusaha yang berujung kepada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Menurut Pasal 1 angka (25) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha¹³.

¹⁰ H. Zainal Asikin *et al*, *Op.Cit*, hlm 89-90.

¹¹ Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No. 13, L.N. No. 13 Tahun 2003, T.L.N. No. 4279, Pasal 95 ayat (1).

¹² I Dewa Ayu Mirah Octaviani dan I Wayan Suardana, Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur, (Universitas Udayana: Volume 7, Nomor 11, 2019).

¹³ Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU. No.13, L.N No. 13 Tahun 2003, T.L.N No. 4279, Pasal 1 angka 25.

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi dikarenakan telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati sebelumnya atau dapat pula berakhir dikarenakan adanya perselisihan¹⁴. Perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha disebut sebagai Perselisihan Hubungan Industrial (PHI). Perselisihan hubungan industrial ini telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

Perselisihan hubungan industrial ini terbagi menjadi 4 (empat) jenis, yaitu perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antara serikat pekerja. Perselisihan mengenai hak¹⁵.

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pasal 1 angka (2) mengenai Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama¹⁶.

Lalu berlanjut pada Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mengenai Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam

¹⁴ H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Op.Cit*, hlm. 201.

¹⁵ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 121.

¹⁶ Indonesia, Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UU No. 2, L.N. No. 2 tahun 2004, T.L.N. No. 4356, Pasal 1 angka (2).

hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama¹⁷.

Sedangkan, perselisihan pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 1 angka (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perselisihan yang timbul karena tidak kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak.¹⁸

Kemudian yang terakhir, mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, juga telah tertulis dengan jelas pada Pasal 1 angka (5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyebutkan bahwa Perselisihan antar serikat pekerja/buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya perseusaiian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.¹⁹

Untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi, dapat diselesaikan dengan 2 (dua) cara yaitu, penyelesaian di luar jalur pengadilan industrial dan penyelesaian melalui jalur pengadilan. Penyelesaian di luar jalur pengadilan yaitu penyelesaian melalui bipartite,

¹⁷ *Ibid*, Pasal 1 angka (3).

¹⁸ *Ibid*, Pasal 1 angka (4).

¹⁹ *Ibid*, Pasal 1 angka (5).

penyelesaian melalui mediasi, penyelesaian melalui konsiliasi dan penyelesaian melalui arbitrase. Apabila penyelesaian diluar jalur perundingan tidak dapat diselesaikan maka, para pihak dapat mengajukan gugatan tersebut ke jalur pengadilan atau yang lebih tepatnya ke Pengadilan Hubungan Industrial²⁰.

Oleh sebab itu, karena ada banyaknya kasus yang sering terjadi dalam hubungan industrial inilah yang menjadi alasan utama mengapa perlu adanya perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Dengan terbentuknya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diharapkan dapat menegakkan masalah perlindungan dan jaminan terhadap tenaga kerja.

Pada tahun 2016 telah terjadi perselisihan antara seorang pekerja bernama Isti Astari Anggraini dengan perusahaan yang bergerak di bidang pemberitaan dengan platform media cetak Majalah Femina yaitu PT. Gaya Favorit Press. Isti telah bekerja pada PT. Gaya Favorit Press kurang lebih selama 16 tahun. Pada awalnya Isti bekerja pada PT. Gaya Favorit Press dengan status hubungan kerja sebagai Perjanjian Kerja Untuk Jangka Waktu Tertentu (PKWT) selama 3 bulan sejak 24 Juni 2002 hingga 24 September 2002, yang kemudian pada tanggal 1 Juli 2003 Isti telah diangkat sebagai hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pegawai tetap.

²⁰ I Nyoman Satya Wicaksana dan I Ketut Markeling, Tata Cara Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana: Volume 7, Nomor 5 Januari 2019).

Perselisihan yang terjadi antara Isti Astari Anggraini dengan PT. Gaya Favorit Pres adalah mengenai perselisihan hak. Hal tersebut bermula pada tahun 2016 secara tiba-tiba tanpa persetujuan Isti Astari Anggraini, perusahaan PT. Gaya Favorit Press telah melakukan keterlambatan pembayaran upah. Keterlambatan pembayaran upah ini telah dilakukan oleh PT. Gaya Favorit Press sejak bulan Februari 2016 hingga Agustus 2018.

Tidak hanya upah/gaji saja yang pembayarannya terlambat, tapi juga Tunjangan Hari Raya (THR). Keterlambatan pembayaran upah ini disebabkan karena adanya kondisi keuangan Tergugat mengalami penurunan *cash flow*. Akibat keterlambatan pembayaran upah yang terus menerus dilakukan oleh PT. Gaya Favorit Press, hal tersebut membuat Isti Astari Anggraini mengalami kesulitan ekonomi.

Kemudian, pada saat proses bipartite dan mediasi di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan, Isti meminta PT. Gaya Favorit Press untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Menurut Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan:

“Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

(c) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih”²¹

²¹ Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No. 13, L.N. No. 13 Tahun 2003, T.L.N. No. 4279 Pasal 169 ayat (1) huruf c.

Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi yang telah melakukan uji materi terhadap Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui putusan Nomor 58/PIU-IX-2011, adapun pertimbangan hakim adalah sebagai berikut:

“Kelalaian pengusaha membayar upah pekerja/buruh dapat menimbulkan hak bagi pekerja/buruh untuk menuntut pengusaha memenuhi kewajibannya dan jika tidak, pekerja/ buruh dapat meminta PHK”

Adapun hak-hak pekerja yang seharusnya didapat oleh Isti Astari Anggraini terkait Pemutusan Hubungan Kerja tersebut adalah PT. Gaya Favorit Press harus membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang sesuai dengan Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kemudian, untuk menuntut hak-haknya tersebut, Isti Astari Anggraini telah mengajukan permasalahan tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst. yang dimana Isti Astari Anggraini sebagai Penggugat dan PT. Gaya Favorit Press sebagai Tergugat, yang dimana Putusan tersebut telah diputus pada tanggal 17 Januari 2018 dengan pokok putusan majelis hakim mengabulkan sebagian tuntutan pada gugatan penggugat.

Adapun gugatan yang dikabulkan oleh majelis hakim adalah menerima permohonan pemutusan hubungan kerja Isti Astari Anggraini

dengan PT. Gaya Favorit Press, menuntut PT. Gaya Favorit Press untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak Isti Astari Anggraini yang jumlah keseluruhannya sebesar Rp. 375.343.357 (*Tiga Ratus Tujuh Puluh Lima Juta Tiga Ratus Empat Puluh Tiga Ribu Tiga Ratus Lima Puluh Tujuh Rupiah*), serta membayar biaya perkara sejumlah Rp. 416,000,00 (*Empat Ratus Enam Belas Ribu Rupiah*).

Terhadap putusan tersebut oleh tergugat dimohonkan upaya hukum pemeriksaan pada tingkat kasasi dan pada tingkat kasasi kemudian menjatuhkan putusannya Nomor 452K/Pdt.Sus-PHI/2019 tanggal yang pada pokoknya menolak permohonan kasasi dari PT. Gaya Favorit Press selaku Pemohon Kasasi dahulu tergugat. Hal ini dikarenakan PT. Gaya Favorit Press telah benar dan terbukti telah menerapkan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena PT. Gaya Favorit Press tidak membayar upah Penggugat sesuai yang diperjanjikan.

Menurut penulis, penulis setuju terhadap putusan hakim yang mengabulkan gugatan pekerja untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, karena hal ini telah sesuai dengan Pasal 169 ayat (1) huruf c, serta penullis juga setuju terhadap putusan hakim yang menolak tuntutan Penggugat terhadap denda keterlambatan pembayaran upah dan denda keterlambatan pembayaran THR. Hal ini dikarenakan Penggugat telah mengakumulasikan upah yang belum dibayarkan dengan denda keterlambatan pembayaran upah dan THR tersebut. Namun, penulis tidak setuju terhadap putusan hakim

terkait dengan upah. Hal ini dikarenakan tidak sesuai dengan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan keterangan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 452K/Pdt.Sus-PHI/2019. Adapun yang menjadi ketertarikan penulis terhadap kasus ini adalah dikarenakan adanya kelalaian dalam memberikan upah terhadap pekerja, yaitu keterlambatan pembayaran upah sehingga si pekerja mengalami kesulitan ekonomi dan timbulah perselisihan yang terjadi antara si pekerja dan pengusaha tersebut, sehingga si pekerja mengajukan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

Oleh sebab itu, penelitian ini dituangkan kedalam skripsi yang berjudul **“ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PT. GAYA FAVORIT PRESS AKIBAT KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 452K/Pdt.Sus-PHI/2019).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan PT. Gaya Favorit Press yang mengalami keterlambatan pembayaran upah?
2. Bagaimana pertimbangan hukum hakim terhadap putusan Mahkamah Agung Nomor 452K/Pdt.Sus-PHI/2019?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan PT. Gaya Favorit Press yang mengalami keterlambatan pembayaran upah
- b. Untuk mengetahui bagaimana pertimbangan hukum hakim terhadap putusan Mahkamah Agung Nomor 452K/Pdt.Sus-PHI/2019

2. Manfaat Penelitian

Ada 2 manfaat yang diharapkan apabila tujuan penelitian ini tercapai, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun manfaat tersebut adalah:

a. Manfaat Teoritis

- 1) Menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis agar lebih memahami mengenai hukum ketenagakerjaan
- 2) Memberikan pemahaman kepada pembaca mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang mengalami keterlambatan pembayaran upah

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi pengusaha PT. Gaya Favorit Press serta pengusaha

lainnya dalam memberikan kebijakan yang berhubungan dengan perlindungan hukum bagi pekerja.

D. Kerangka Teori dan Kerangka Konseptual

1. Kerangka Teori

a. Teori Pemutusan Hubungan Kerja

Zaeni Asyhadie mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja/buruh. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan masa pengakhiran untuk biaya pengobatan, dan lain-lain.²²

b. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan pada subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum adalah gambaran dari fungsi hukum yaitu dimana konsep dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.²³

²² Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015). hlm. 202.

²³ Shanty Tias dan Masidin, Tinjauan Yuridis Pekerja yang Melakukan Pelanggaran Hukum (Studi Kasus Nomor 476K/PDT.SUS-PHI/2016), (National Journal of Law: Volume 3, Nomor 2, September 2020).

c. Teori Keadilan Hukum

Aristoteles menyatakan bahwa kata adil memiliki arti lebih dari satu. Adil dapat berarti menurut hukum, dan apa yang sebanding, yaitu yang semestinya. Artinya, seseorang dapat dikatakan berlaku tidak adil apabila orang tersebut mengambil lebih dari bagian yang semestinya, serta orang yang tidak menghiraukan hukum juga tidak adil. Karena, semua hal yang didasarkan pada hukum dapat dianggap sebagai adil²⁴.

2. Kerangka Konseptual

a. Pekerja

Pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain²⁵.

b. Pemberi Kerja

Dalam Pasal 1 angka (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya

²⁴ Darji Darmodiharjo dan Shidarta, Pokok-Pokok Filsafat Hukum Cetakan ke-5, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1995) hlm. 156.

²⁵ Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No. 13, L.N. No. 13 Tahun 2003, T.L.N. No.4279 Pasal 1 angka 3.

yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁶

c. Pengusaha

Pengusaha menurut Pasal 1 angka (5) Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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 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.²⁷

Dapat disimpulkan bahwa pengusaha adalah orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya (pengurus perusahaan) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha.²⁸

²⁶ *Ibid*, Pasal 1 angka (4).

²⁷ *Ibid*, Pasal 1 angka (5).

²⁸ Arifuddin Muda Harahap, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, (Malang: Literasi Nusantara, 2020), hlm. 40.

d. Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Perjanjian Perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.²⁹ Adapun unsur yang ada dalam perjanjian kerja/hubungan kerja, yaitu adanya unsur pekerjaan, unsur perintah, dan unsur upah³⁰

e. Pejanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang jangka berlakunya telah ditentukan³¹. Pada Pasal 1 angka (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indoneisa Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, disebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk

²⁹ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek), Terjemahan R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, cet.37, (Jakarta: Pradnya Paramita,2006), Pasal 1601 a.

³⁰ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 63.

³¹ Jehani Libertus, Hak-Hak Pekerja Bila di PHK, (Tangerang: Visi Media,2007) hlm. 5.

mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.³²

f. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 pada Pasal 1 angka (2) menyebutkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.³³

g. Upah

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) upah merupakan uang yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.

Sedangkan menurut Pasal 1 angka (1) Peraturan Pemerintah Nomor. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Upah adalah hak pekerja.buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada

³² Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Kepmenaker No. Kep. 100, L.N. No. KEP.100/MEN/VI/2004. Pasal 1 angka (1).

³³ *Ibid*, Pasal 1 angka (2).

pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan³⁴

h. Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial menurut pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan³⁵

Bertolak dari pengertian di atas tersebut, Perselisihan Hubungan Industrial menurut para sarjana terbagi menjadi 2 (dua) jenis yaitu, perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Yang dimaksud dengan perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi perjanjian kerja. Sedangkan

³⁴ Indonesia, Peraturan Pemerintah Pengupahan, PP No. 78, L.N. No. 78 Tahun 2015, T.L.N. No. 5747, Pasal 1 angka (1).

³⁵ Indonesia, Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UU No. 2, L.N. No. 2 tahun 2004, T.L.N. No. 4356, Pasal 1 angka (1).

perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya persesuaian faham mengenai syarat kerja.³⁶

i. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja menurut Zaeni Asyhadie

merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja/buruh. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan lain-lain³⁷.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian hukum ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normative adalah penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah, dari peraturan perundang-undang, putusan pengadilan, perjanjian serta doktrin (ajaran).³⁸

³⁶ H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Op.Cit*, hlm. 208

³⁷ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit*, hlm. 202.

³⁸ Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Penelitian Hukum Empiris, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010) Hlm. 34.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*Statue Approach*) dan pendekatan kasus (*Case Approach*). Pendekatan perundang-undang dilakukan dengan menelaah peraturan perundang yang terkait dengan isu hukum yang sedang dibahas. Sedangkan pendekatan kasus dilakukan dengan cara menelaah kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.³⁹

3. Jenis Bahan Hukum

Jenis data yang digunakan untuk mengkaji penelitian ini adalah jenis data sekunder. Sumber data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan dan juga studi dokumen yang berkaitan dengan penelitian yang bersumber dari bahan kepustakaan maupun bahan hukum yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.⁴⁰

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer terdiri dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,

³⁹ Muhaimin, Metode Penelitian Hukum, (Mataram: Mataram University Press, 2020), Hlm. 56

⁴⁰ *Ibid*, hlm. 101.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti buku, jurnal hukum dan media cetak.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum yang memberikan penjelasan terkait bahan hukum primer dan sekunder, contohnya kamus hukum dan ensiklopedia

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui studi kepustakaan, yaitu buku, jurnal, makalah, kamus hukum atau bahan hukum tertulis lainnya.⁴¹

⁴¹ *Ibid*, hlm. 124.

5. Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis yang bersifat kualitatif, yaitu dengan melakukan penafsiran terhadap bahan-bahan hukum yang telah diolah. Penggunaan metode ini bertujuan untuk menafsirkan hukum apakah bahan hukum tersebut terdapat kekosongan norma hukum, antinomy norma hukum dan norma hukum yang kabur.⁴²

F. Sistematika Penulisan

Produk dari penelitian ini berupa laporan penelitian dalam bentuk skripsi. Skripsi ditulis dalam 5 (lima) bab. Oleh karena itu, dalam penulisan laporan penelitian ini akan tertulis sistematika penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan yang dimaksud akan diuraikan dibawah ini

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teori dan kerangka konseptual, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA, PENGUPAHAN DAN PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA

⁴² *Ibid*, hlm. 68.

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai pemutusan hubungan kerja, pengupahan, serta perlindungan pekerja

BAB III FAKTA HUKUM MENGENAI KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH PADA KARYAWAN PT. GAYA FAVORIT PRESS

Dalam bab ini penulis akan membahas mengenai awal kasus keterlambatan pembayaran upah yang dilakukan oleh PT. Gaya Favorit Press dengan nomor putusan 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst

BAB IV ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN PT. GAYA FAVORIT PRESS AKIBAT KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor.452K/Pdt.Sus-PHI/2019)

Bab ini akan membahas tentang analisis yuridis perlindungan hukum terhadap karyawan PT. Gaya Favorit Press akibat keterlambatan pembayaran upah serta menganalisis apakah putusan kasus ini sudah sesuai atau belum.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab terakhir, yaitu sebagai bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran mengenai permasalahan yang dibahas