

SKRIPSI

**PELAKSANAAN KETENTUAN JAM KERJA DAN UPAH KERJA
KARYAWAN KONTRAK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENEGAKERJAAN
(STUDI PT. PEGADAIAN DOMPU)**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
2022**

LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING

SKRIPSI

**PELAKSANAAN KETENTUAN JAM KERJA DAN UPAH KERJA
KARYAWAN KONTRAK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENEGAKERJAAN
(STUDI PT. PEGADAIAN DOMPU)**

Oleh

HAMIDUN
617110019

Menyetujui

Pembimbing Pertama



Dr. Nurjannah S., SH., MH
NIDN : 0804098301

Pembimbing Kedua



Dr Lelisari, M.H.
NIDN : 0803128203

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

**SKRIPSI INI TELAH DISEMINARKAN DAN DIUJI OLEH
TIM PENGUJI**

PADA SENIN, 31 JANUARI 2022

**OLEH:
DEWAN PENGUJI**

Rena Aminwara, SH., M.Si
NIDN: 0828096301

Ketua

(.....)

Dr. Nurjannah S., SH., MH
NIDN: 0804098301

Anggota 1

(.....)

Dr Lelisari, M.H
NIDN: 0803128203

Anggota 2

(.....)

**Mengetahui,
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Mataram
Dekan,**



Rena Aminwara, SH., M.Si
NIDN: 0828096301

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hamidun

NIM : 617110019

Alamat : Mataram

Bahwa skripsi yang berjudul **“Pelaksanaan Ketentuan Jam Kerja Dan Upah Kerja Karyawan Kontrak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi PT. Pegadaian Dompu)”**. Adalah benar hasil karya saya. Dan apabila terbukti skripsi ini merupakan hasil jiplakan dari karya orang lain (plagiat), maka Gelar Sarjana Hukum yang saya sandang, dapat dicabut kembali.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya penuh rasa tanggungjawab atas segala akibat hukum

Mataram, 23 Januari 2022
Yang membuat pernyataan,



HAMIDUN
617110019



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram

Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

**SURAT PERNYATAAN BEBAS
PLAGIARISME**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : HAMIDUN
 NIM : 017110019
 Tempat/Tgl Lahir : Ranggo 10 08 - 1997
 Program Studi : ILMU HUKUM
 Fakultas : Hukum
 No. Hp : 087 758 728 378
 Email : hamidun.9999@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis* saya yang berjudul :

PELAKSANAAN KETENTUAN JAM KERJA DAN UPAH KARYAWAN
KONTRAK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN
2003 TENTANG SERTIFIKASI PERJAJAN (STUDI PT. Pegadaia Dampu)

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 364

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milik orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya **bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum** sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mataram, Rabu 19 Februari 2022

Penulis

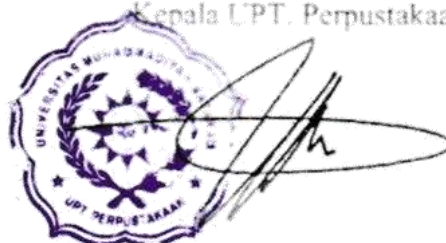
Mengetahui,

Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



Hamidun

NIM. 017110019



Iskandar, S.Sos.,M.A.

NIDN 0802048904

*pilih salah satu yang sesuai



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM

UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. K.H.Ahmad Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat

Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906

Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hamidun

NIM : 017110019

Tempat/Tgl Lahir : Rangas 18-08-1997

Program Studi : LLMU Hukum

Fakultas : Hukum

No. Hp/Email : 087 758 728 378 / hamidun-9999@gmail.com

Jenis Penelitian : Skripsi KTI Tesis

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

PELAKSANAAN KETENTUAN JAM KERJA DAN UPAH KARYAWAN
KONTRAK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGA KERJAAN (Studi PT. Pegadaian Dampu)

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Mataram, Rabu..9. Pebruari..2022

Penulis

Mengetahui,

Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



Hamidun

NIM. 017110019



Iskandar, S.Sos.,M.A.

NIDN. 0802048904

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Jangan jadikan pendidikan sebagai alat untuk mendapatkan harta, demi memperoleh uang untuk memperkaya dirimu. Belajarlah supaya tidak menjadi orang bodoh dan dibodohi oleh orang”

PERSEMBAHAN

Bimillahirrahmanirrahim...

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih, lagi maha penyayang. Alhamdulillahirobbil'alamin, puji dan syukur kepada Allah SWT sang Maha Kuasa dengan segala kerendahan hati, sehingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir sebagai mahasiswa, Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Orang tuaku dan adik-adiku yang sangat ku sayang atas do'a kasih sayang dan pengorbanannya selama ini dalam mengiringi langkahku, sehingga anaknda dapat menjadi seperti ini.
2. Semua keluarga dan sahabatku yang selalu sabar mendampingiku selama ini.
3. Teman-teman seperjuangan di Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Terimakasih banyak buat pembimbing I dan pembimbing II, yang telah membantu dan membimbing saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Almamater tercinta UM Mataram.

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucap syukur Alhamdulillah, penyusun panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi dengan judul, **“Pelaksanaan Ketentuan Jam Kerja Dan Upah Kerja Karyawan Kontrak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi PT. Pegadaian Dompu)”**. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat, untuk mencapai gelar Sarjana Hukum Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum UMMAT, sebagai ujian akhir program Studi di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram. Shalawat serta salam tak lupa penyusun hanturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang menjadi penuntun bagi umat Islam.

Penyusun menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tak lepas dari peran, bantuan dan dorongan yang diberikan berbagai pihak kepada penyusun. Oleh karenanya, dalam kesempatan ini penyusun ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Arsyad Abd Ghani, M.Pd, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Ibu Rena Aminwara, SH., M.S.i, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Bapak Dr. Hilman Syahrial Haq, S.H., LL.M, selaku Wakil Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.

4. Ibu Anies Prima Dewi. SH., MH selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
5. Ibu Dr. Nurjannah S., SH., MH selaku Pembimbing Pertama.
6. Ibu Dr. Lelisari, SH., M.,H selaku Pembimbing Kedua.
7. Ibu Fitriani Amalia, SH.,MH selaku Pembimbing Akademik.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta jajaran Staf Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram, yang telah memberikan ilmu, bimbingan dan motivasi kepada penyusun.

Dengan kerendahan hati penyusun menerima kritik dan saran yang membangun, sehingga dapat memperbaiki semua kekurangan yang ada dalam penulisan hukum ini. Semoga penulisan hukum ini dapat bermanfaat bagi pembaca semua.

Mataram, 23 Januari 2022
Penyusun

HAMIDUN
617110019

ABSTRAK**PELAKSANAAN KETENTUAN JAM KERJA DAN UPAH KERJA
KARYAWAN KONTRAK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENEGAKERJAAN
(STUDI PT. PEGADAIAN DOMPU)**

Oleh
HAMIDUN
617110019

Perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang jangka berlakunya telah ditentukan atau disebut sebagai karyawan kontrak.. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pelaksanaan ketentuan jam kerja karyawan kontrak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Pegadaian Dompus dan untuk mengetahui pelaksanaan ketentuan upah kerja karyawan kontrak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Pegadaian Dompus. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Normatif Empiris dengan metode pengumpulan data yaitu wawancara dan dokumentasi. Sedangkan tehnik analisis bahan hukum yaitu deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Pertama Pelaksanaan Ketentuan jam kerja karyawan kontrak berdasarkan undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan PT. Pegadaian Dompus yaitu bahwa Ketentuan jam kerja ini mengatur 2 sistem, yaitu: (a) 7 (tujuh) jam kerja dalam 1 (satu) hari atau 40 (empat puluh) jam kerja dalam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu; atau (b) 8 (delapan) jam kerja dalam 1(satu) hari atau 40 (empat puluh) jam kerja dalam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu. Mengenai jam kerja yang dijalankan masih belum sesuai dengan Pasal 77 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. PT. Pegadaian Dompus tidak mengatur secara spesifik didalam surat perjanjian kerja mengenai ketentuan jam kerja karyawan kontrak. Kedua pelaksanaan ketentuan upah kerja karyawan kontrak berdasarkan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT. Pegadaian Dompus adalah sudah sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Provisi (UMP) NTB, Upah Minimum Kabupaten (UMK) Dompus. Pengupahan sudah sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dikuatkan dengan SK Gubernur NTB Nomor: 561-772 Tahun 2020 tentang upah minimum, dan SK Bupati Dompus Nomor 406/679/Nakertrans 2020.

Kata kunci: Jam Kerja, Upah Kerja Dan Karyawan Kontrak

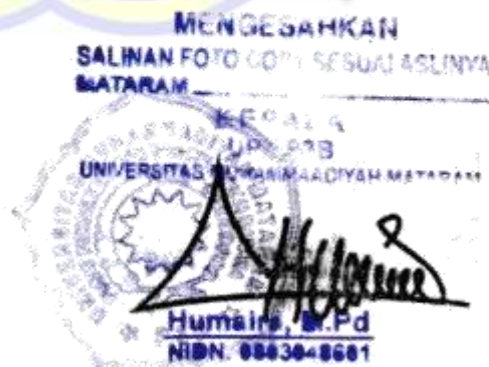
ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF CONTRACT EMPLOYEE WORKING HOURS AND WAGES UNDER LAW NUMBER 13 OF 2003 CONCERNING EMPLOYMENT (A STUDY AT PT. PEGADAIAN DOMPU)

By
HAMIDUN
617110019

Workers and employers enter into an employment agreement to create a working connection for a set time or specific workers. A Specific Time Work Agreement (PKWT) is a work agreement with a predetermined validity duration, often known as contract employees. The purpose of this study is to find out how the provisions on working hours for contract employees in Law Number 13 of 2003 concerning Employment at PT. Pegadaian Dompou is being implemented and how the conditions on wages for contract employees in Law Number 13 of 2003 concerning Employment at PT. Dompou Pawnshop is being implemented. The research method used was normative, empirical research, which comprised interviews and documentation as part of the data collection methods. The method of studying legal documents is descriptive qualitative. The results of this study indicate that, firstly, the implementation of the provisions on the working hours of contract employees based on Law No. 13 of 2003 concerning the employment of PT. Pegadaian Dompou, namely that the provisions for working hours regulate 2 systems, namely: (a) 7 (seven) working hours in 1 (one) day or 40 (forty) working hours in a week for 6 (six) working days a week; or (b) 8 (eight) working hours in 1 (one) day or 40 (forty) working hours in a week for 5 (five) working days in a week. It is still not under Article 77 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower regarding working hours. PT. Pegadaian Dompou does not explicitly stipulate in the work agreement the provisions on the working hours of contract employees. Second, the implementation of the conditions on the wages of contract employees based on Law No. 13 of 2003 concerning employment at PT. Pegadaian Dompou is under the Provisional Minimum Wage (UMP) for NTB the District Minimum Wage (UMK) for Dompou. Wages are governed by Law No. 13 of 2003 on Manpower, supplemented by the Decree of the Governor of NTB No. 561-772 of 2020 on the minimum wage and the Decree of the Regent Dompou No. 406/679/Nakertrans 2020 on the minimum wage.

Keywords: Hours of Work, Wages and Contract Employees



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iii
PENYATAAAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	v
PERNYATAAN BERSEDIA PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
D. Orisinalitas Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Landasan Konseptuan dan Formal Tentang Jam Kerja.....	14
1. Pengertian Jam Kerja.....	14
2. Pengaturan Jam Kerja.....	15
B. Landasan Konseptuan dan Formal Tentang Pengupahan.....	17
1. Pengertian Upah	17
2. Jenis-Jenis Upah	18
3. Sistem Pengupahan.....	19
4. Teori-Teori Upah.....	20
5. Kebijakan Pengupahan	22
C. Perjanjian Kerja	26
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	26

2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja	28
3. Bentuk Perjanjian Kerja.....	30
4. Para Pihak dalam Perjanjian Kerja	32
5. Berakhirnya Perjanjian Kerja	35
D. Pekerja dan Pekerja Kontrak	36
1. Pengertian Pekerja	36
2. Pengertian Pekerja Kontrak	37
3. Hak-hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak	39
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian	42
B. Pendekatan Penelitian.....	42
C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum atau Data.....	43
D. Teknik dan Alat Pengumpulan Bahan Hukum dan Data.....	44
E. Analisa Data Dan Bahan Hukum.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	47
B. Pelaksanaan Ketentuan Jam Kerja Karyawan Kontrak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenegakerjaan di PT. Pegadaian Dompu	53
C. Pelaksanaan Ketentuan Upah Kerja Karyawan Kontrak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenegakerjaan di PT. Pegadaian Dompu	68
BAB V PENUTUP	80
A. Kesimpulan.....	80
B. Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan sumber daya manusia sebagai bagian integral dari Pancasila dan pembangunan nasional berdasarkan UUD 1945 Hal ini dilakukan dalam rangka pembangunan seluruh rakyat Indonesia untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri pekerja dan keluarganya. Perlindungan di bidang ketenagakerjaan terkait dengan terwujudnya masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan adil, baik materil maupun spiritual. Penduduk usia kerja bekerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Bab 1, Pasal 1 Ayat 2 Tahun 2003, ketenagakerjaan adalah pekerjaan memperoleh barang dan jasa baik untuk kebutuhan sendiri maupun produksi masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu Ketenagakerjaan dan bukan Ketenagakerjaan.¹

Kontrak kerja memenuhi ketentuan Pasal 13, Pasal 57 UU Ketenagakerjaan 2003, dan menyatakan sebagai berikut. Bentuk kontrak kerja pada dasarnya bebas dan dapat dibuat secara lisan maupun tertulis.²

Secara yuridis, berdasarkan ketentuan Pasal 13 Ayat 1 (15) KUHP 2003, "Hubungan kerja adalah pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan kontrak kerja yang meliputi unsur ketenagakerjaan dan pengupahan. Berdasarkan pengertian di atas, menegaskan bahwa kontrak kerja dan

¹ Subjanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenagakerja Indonesia*, *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, vol 17 no 6, 2011, hal. 708

² Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2003, hal. 48

hubungan kerja yang terkait menciptakan hubungan kerja antara majikan dan karyawan.”³

Menurut Undang-undang Keimigrasian Tenaga Kerja No. 100/MEN/IV/2004 tentang pelaksanaan kontrak kerja sementara tertentu, kontrak kerja sementara tertentu (PKWT) adalah “kontrak kerja antara pekerja dengan pengusaha dan mempunyai jangka waktu tertentu. Atau dimasukkan hubungan kerja pegawai tertentu. Perjanjian kerja sementara tertentu (PKWT) adalah kontrak kerja dengan jangka waktu tertentu atau ditetapkan sebagai pekerja kontrak. Pemberhentian sementara bila habis masa berlakunya. Dilakukan dengan sendirinya dan pekerja tidak berhak untuk PHK. manfaat seperti manfaat pensiun, biaya layanan, kompensasi dan manfaat pensiun.”⁴

Selain penerapan PKWT pada pekerja outsourcing, praktik lokal tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sistem PKWT bagi pekerja outsourcing juga sangat merugikan pekerja. Karyawan outsourcing adalah karyawan kontrak yang telah dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu dan dibatasi paling lama tiga tahun. Misalnya, banyak pengusaha yang melakukan pelanggaran dengan menggunakan pekerja untuk bekerja penuh waktu/penuh waktu di suatu perusahaan.

³ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya, Edisi Kedua, Bogor: Ghalia Indonesia, 2004, hal. 88*

⁴ 4 Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di PHK, Jakarta: Visimedia, 2006, hal. 3*

Masalah pekerjaan kontrak disebabkan oleh meningkatnya jumlah lulusan sarjana (S1) di Indonesia dan tidak didukung oleh pertumbuhan lapangan kerja yang layak. Banyak dari rekan-rekan ini yang masih menganggur dan pada akhirnya akan berbondong-bondong untuk bekerja kontrak, entah pantas atau tidak, sesuai dengan ilmu yang didapat di meja kuliah dengan menjadi pegawai PT Pegadaian Dompus. Mereka melakukan yang terbaik. Di instansi pemerintah, status yang mereka terima hanyalah kontrak. Hal inilah yang ingin penulis sampaikan untuk menegaskan apakah praktik sistem pengangkatan pegawai kontrak di PT Pegadaian Dompus telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Isu ketenagakerjaan menarik perhatian banyak partai politik, khususnya pemerhati ketenagakerjaan, setiap tahunnya. Dalam banyak kasus, perjalanan dinas mendahului kontrak kerja, sehingga jenis dan isi kontrak kerja tidak sesuai dengan isi dan pelaksanaan di lapangan. Perselisihan sering muncul antara pengusaha dan pekerja. Misalnya, konflik kekerasan, penipuan, perburuhan, pemecatan sewenang-wenang, dan upah di bawah standar. Salah satu penyebabnya adalah masih banyak pihak yang belum memahami hak dan kewajiban yang dimilikinya dalam pekerjaan yang sebenarnya merupakan keterlibatan hukum. Akibatnya, banyak karyawan yang masih dirugikan oleh majikannya dalam bentuk kerelaan wajib terhadap mereka dalam kontrak kerja mereka. Di satu sisi, pengusaha masih menganggap pekerja sebagai pihak yang lemah, dan hubungan kerja yang terjalin adalah kontrak vertikal.

Membangun hubungan kerja adalah langkah ke dalam tindakan. Suatu hubungan hukum yang timbul dengan seseorang yang bertindak sebagai pemberi kerja, dan pekerja itu melakukan pekerjaan yang disepakati dengan menerima upah. Pengusaha, di sisi lain, juga berjanji untuk mempekerjakan karyawan dengan membayar upah.

Pengertian upah menurut Pasal 1 Ayat 30 UU Ketenagakerjaan 2003, yaitu “hak-hak pekerja pekerjaan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari kontraktor atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh. Termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya untuk bekerja atau jasa yang telah atau akan dilakukan berdasarkan kontrak, kontrak kerja, atau undang-undang dan peraturan.

PT merupakan salah satu perusahaan industri jasa yang berupaya mengembangkan sumber daya manusia bagi karyawannya. Pegadaian Dompus. Perusahaan memberikan kesempatan pelatihan dan promosi tambahan kepada karyawan untuk membantu mereka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka di bidangnya masing-masing. Kesempatan untuk mengikuti pelatihan ini tidak hanya diberikan kepada karyawan tetap, tetapi juga kepada karyawan kontrak dan karyawan baru PT Pega Diane Amp. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kemampuan profesional karyawan yang terlibat. Pegawai yang bersangkutan harus bersedia menandatangani kontrak kerja

kontrak dengan aturan yang ditetapkan oleh PT Pegadaian Dompus. Misalnya, kontrak kerja memungkinkan Anda mengetahui kondisi kerja, hak

dan kewajiban seorang karyawan dan pemberi kerja/majikan sesuai dengan hukum perburuhan yang berlaku di Indonesia. Anda juga dapat mengetahui apakah Anda adalah karyawan penuh waktu atau pekerja sementara.

Bahkan, keluhan lain datang dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja outsourcing. Berdasarkan pengamatan dan penyelidikan penulis, jika seorang pekerja outsourcing di PT Pegadaian Dompu melakukan tindak pidana di dalam perusahaan atau melakukan pelanggaran lain yang merugikan perusahaan pengguna, hampir semua penyedia layanan outsourcing akan diserahkan kepada pekerja outsourcing tersebut. mengeluh tentang keterampilan dan kemampuan yang buruk dari perusahaan outsourcing. tanggung jawab. PT Pegadaian Dompu memiliki 6 pekerja outsourcing (6), 2 laki-laki dan 4 perempuan. Masalah dengan menggunakan pekerja kontrak adalah persepsi bahwa pekerja kontrak memiliki upah yang lebih rendah daripada pekerja penuh waktu. Persepsi ini tidak benar, karena mempekerjakan pekerja kontrak jelas tidak dapat mendukung kinerja perusahaan. Pengakuan bahwa pekerja kontrak harus murah berarti perusahaan tidak berusaha mendapatkan pekerja berkualitas yang dapat memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan. .. Selain itu, pekerja kontrak biasanya dibayar di bawah upah minimum kabupaten/kota. Ini karena sebagai penyedia layanan ketenagakerjaan, agensi perlu memotongnya. Sulitnya mencari pekerja dengan kepribadian akademik, teknis dan intelektual yang baik tetap menjadi masalah bagi pekerja outsourcing juga.

Realitas yang ada di PT Pegadaian Dompu dan menjadi masalah yaitu masih banyak pegawai kontrak tidak tetap di PT Pegadaian Dompu. Dengan kata lain, ada 6 orang, 2 laki-laki dan 4 perempuan. Disparitas dalam penyediaan fasilitas adalah pekerja kontrak merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya karena status pekerja kontrak tidak jelas dan mereka menerima beberapa fasilitas berikut dibandingkan dengan pekerja tetap. Tunjangan dan perlengkapan yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, pekerja kontrak hanya bekerja pada saat dibutuhkan oleh perusahaan, yang dapat membuat karyawan tidak nyaman dengan pekerjaannya, yang dapat mengurangi keterlibatannya dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dan latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul Pelaksanaan ketentuan jam kerja dan upah kerja karyawan kontrak berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi PT. Pegadaian Dompu). Penelitian ini penting untuk menjawab pertanyaan terkait pengaturan jam kerja dan upah pekerja kontrak yang merupakan bagian dari aspek perlindungan pekerja berbasis hukum saat ini.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pelaksanaan ketentuan jam kerja karyawan kontrak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Pegadaian Dompu?

- b. Bagaimana pelaksanaan ketentuan upah kerja karyawan kontrak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Pegadaian Dompus?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengatasi masalah yang diangkat.

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan ketentuan jam kerja karyawan kontrak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Pegadaian Dompus.
- b. Untuk mengetahui pelaksanaan ketentuan upah kerja karyawan kontrak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Pegadaian Dompus.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang terkenal dari penyelidikan hukum, kegunaan penyelidikan ini secara garis besar dapat dibagi menjadi dua bagian.

a. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis bagi perkembangan undang-undang khususnya mengenai peraturan-peraturan yang memberlakukan ketentuan tentang jam kerja dan upah bagi pegawai kontrak berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Manfaat Praktis

Dalam praktiknya, temuan tersebut harus menjadi pedoman komprehensif perlindungan hukum dalam pelaksanaan jam kerja dan upah para praktisi atau aparat penegak hukum di bidang hukum perburuhan, khususnya pekerja kontrak atau outsourcing.

D. Orisinalitas Penelitian

1. Farentino Tampongangoi. 2013. Penerapan sistem perjanjian pekerja tidak tetap khusus di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk dan isi pelaksanaan kontrak kerja waktu tetap serta mengidentifikasi pelaksanaan perlindungan pekerja/buruh dalam kontrak kerja waktu tetap sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. .. Metode survei yang digunakan adalah metode survei perpustakaan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kasus. Jenis dan sumber bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Metode yang penulis gunakan untuk mengumpulkan bahan hukum menggunakan metode kepustakaan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Hasil penelitian, (1) tata cara penerapan sistem perjanjian kerja pada suatu instansi tertentu tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, meskipun permohonan tersebut berbentuk perjanjian PKWT. Itu dibuat secara tertulis hanya secara lisan. (2) Perlindungan pegawai kontrak kerja waktu tertentu (PKWT) secara umum belum optimal, terutama karena ketidakjelasan pelanggaran peraturan mengenai penerapan kontrak kerja

waktu tetap untuk kegiatan tertentu. Art Specified Time, yaitu pekerjaan yang bersifat satu kali atau sementara, pekerjaan yang diharapkan selesai dalam waktu 3 tahun, pekerjaan yang berkaitan dengan produk musiman atau baru, aktivitas baru atau produk tambahan yang masih dalam pengujian.⁵

2. I Gusti Ngurah Wairocana. 2014. Pelaksanaan UU No. 13 Tahun 2003, penegakan hukum perlindungan bagi pekerja kontrak sehubungan dengan kontrak kerja waktu tertentu tidak dicatat dalam CV. Wijaya Steel. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan kontrak kerja sementara tertentu pada CV. Wijaya Steel. Metode yang digunakan dalam penyelidikan ini adalah penyelidikan hukum empiris. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kasus. Jenis dan sumber bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan bahan hukum adalah teknik perpustakaan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti, dapat disimpulkan pelaksanaan kontrak kerja sementara tertentu di CV. Wijaya Steel tidak mematuhi undang-undang dan peraturan yang mengharuskan adanya kesepakatan lisan untuk mengubah kontrak kerja menjadi kontrak kerja tetap untuk jangka waktu tertentu, namun hal ini belum dilaksanakan. Hal ini terkait dengan kurangnya kesadaran perusahaan terhadap pelaksanaan kontrak serta

⁵ *Falentino Tampongangoy. Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia*”
Jurnal: *Lex Privatum*, Vol.1/No.1/Jan-Mrt/2013 (2013): <https://media.neliti.com/media/publications/152599-ID-penerapan-sistem-perjanjian-kerja-waktu.pdf>

kurangnya pengawasan dan pembinaan dari pemerintah terhadap pengusaha dan karyawan.⁶

3. Heppy Indah Alamsari. 2010. Review status pekerja kontrak terkait kontrak kerja di Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar. Survei ini merupakan kajian terhadap pekerja kontrak yang dapat diubah menjadi pekerja tetap dengan mempertimbangkan hak-hak pekerja kontrak terkait kontrak kerja Bank Rakyat Indonesia cabang Karanganyar dan undang-undang yang berlaku seperti UU No. 13 Tahun 2003. adalah untuk menentukan posisi. pekerjaan. Data diperoleh dari metode penelitian kualitatif, data primer dan sekunder dimana penelitian ini relevan dengan kenyataan. Data primer diperoleh dari Bank Indonesia Cabang Rakyat Karanganyar, dan data sekunder diperoleh dari bahan pustaka, dokumen dan laporan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Metode pengumpulan data yang menggunakan tiga metode yaitu wawancara, kuesioner, dan penelusuran literatur. Selain itu, analisis data yang ada menggunakan analisis kualitatif dengan model interaktif. Dari temuan penulis dapat disimpulkan bahwa pekerja kontrak pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar dapat diubah menjadi pegawai tetap dengan melakukan penawaran kerja dengan syarat dua orang (dua.) Tahun dan hanya berlaku untuk pekerja kontrak di bidang Frontliner, ADK dan FO. Mengenai hak-hak pekerja kontrak yang termasuk dalam

⁶ *Í Gustí Ngurah Waírocana. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap karyawan kontrak mengenai perjanjian kerja waktu tertentu tidak dicatatkan berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 pada CV. Wijaya steel” Jurnal: VOL. 02, NO. 01, FEBRUARÍ 2014 (2014): <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/40662>*

perjanjian bersama antara pekerja kontrak dan perusahaan jasa, pekerja diciptakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kontrak kerja sementara ditandatangani antara pekerja kontrak dan penyedia jasa, bukan Bank Rakyat Indonesia. Hubungan kerja dan kontrak kerja waktu tetap yang juga timbul antara pekerja outsourcing dengan perusahaan penyedia jasa pekerja memenuhi persyaratan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Ini membutuhkan identitas kedua belah pihak, sifat dan ruang lingkup pekerjaan. Jangka waktu kontrak, hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁷

4. Ngurah Aldi Ramaputra. 2020. *Perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja lembur di PT. Adiptra Denpasar*. Tujuan dari pemeriksaan ini adalah untuk mengetahui penegakan hukum perlindungan bagi karyawan yang bekerja lembur di PT. Faktor-faktor yang menghambat penegakan hukum perlindungan bagi pekerja yang bekerja lembur di perusahaan Adiptra Denpasar dan PT. Adipt Denpasar. Jenis penelitian dalam penulisan akademik ini adalah jenis penelitian empiris. Gambaran masalah yang jelas diharapkan dalam bentuk data yang diedit secara sistematis dan dianalisis secara kualitatif. Hasil dari survei adalah pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja yang telah bekerja lembur di PT. Adi Putra Denpasar tidak dilaksanakan sepenuhnya sesuai dengan peraturan

⁷ Heppy Indah alamsari. *Tinjauan Tentang Status Pekerja Kontrak Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar*” *Jurnal: Skripsi, S1 Program Studi Ilmu, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta (2010):* <https://core.ac.uk/download/pdf/12352306.pdf>

yang berlaku. Secara khusus, kerja lembur hingga 5 jam dalam beberapa kasus, dan kinerja pekerja yang terlibat dalam produksi produk tidak optimal, dan ada kekurangan pekerja.⁸

5. Iqlima Rahmah. 2019. Konsep perlindungan tenaga kerja kontrak dalam UU No. 13 Tahun 2003. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk perlindungan tenaga kerja kontrak yang terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan untuk memperjelas pandangan Islam tentang perlindungan hukum tenaga kerja kontrak. Itu diatur dalam undang-undang. Metode yang digunakan adalah penyidikan hukum normatif, yaitu penyidikan yang dilakukan dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan studi kepustakaan, yaitu dengan mengumpulkan data tertulis yang diperoleh melalui studi, penelitian dan analisis buku-buku dan referensi yang berkaitan dengan pembahasan ini. Dari penyelidikan diketahui, pekerja kontrak yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 memiliki enam perlindungan hukum. (1) Tentang kontrak kerja. (2) Tentang karyawan wanita. (3) Berkaitan dengan hari raya; Istirahat dan hari libur; (4) Tentang hak beribadah. (5) Terkait dengan pendapatan pegawai. (6) Tentang pensiun. Kemudian, aturan UU No. 13 Tahun 2003 mencerminkan terpenuhinya lima hak dasar (adhDharuriyat alkhamsah), khususnya perlindungan jiwa pekerja. Penulis menyarankan tenaga kerja

⁸ Ngurah aldi Ramaputra. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Melebihi Batas Waktu Kerja Di PT. adi Putra Denpasar" *Jurnal: Skripsi, S1 Fakultas Hukum Universitas Warmadewa.* (2020).

untuk mengetahui tentang hukum dan peraturan, atau setidaknya untuk memahaminya.⁹

6. Usulan Penelitian atas nama Hamidun, 2021 dengan judul Pelaksanaan Ketentuan Jam Kerja Dan Upah Kerja Karyawan Kontrak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi PT. Pegadaian Dompou). Rumusan Masalah dikemukakan adalah (1) karena ketentuan mengenai jam kerja karyawan kontrak diberlakukan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada PT. Pegadaian Dompou, (2) Pelaksanaan ketentuan pengupahan bagi pegawai kontrak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada PT. Pegadaian Dompou. Metodologi adalah hukum normatif dan empiris Sumber data dan bahan hukum diatur, diteliti, didokumentasikan Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif kualitatif.

⁹ *Íqlíma Rachmah. "Konsep Perlindungan Tenaga Kerja Kontrak Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003" Jurnal: Skripsi, S1 Program Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN ar-Raniry Banda Aceh. (2019).*

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

A. Landasan Konseptuan dan Formal Tentang Jam Kerja

1. Pengertian Jam Kerja

Jam kerja adalah jam kerja yang dapat dilakukan pada siang hari dan/atau pada malam hari. Merencanakan pekerjaan di masa depan adalah langkah menuju peningkatan manajemen waktu. Jika rencana kerja tidak disusun dengan matang, tidak ada indikasi bahwa transaksi yang dilakukan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Dengan mengelola aktivitas yang dilakukan, orang ini dapat menghemat waktu dan tenaga¹⁰.

Analisis jam kerja adalah cara untuk menentukan berapa jam yang telah dihabiskan atau dibutuhkan orang untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah waktu tertentu. Jam kerja merupakan bagian paling umum yang harus ada dalam sebuah perusahaan. Waktu karyawan biasanya ditentukan oleh manajemen berdasarkan kebutuhan bisnis, peraturan pemerintah, dan kemampuan individu karyawan.¹¹

Kerja temporer (upah per jam) adalah suatu sistem penetapan upah yang harus dibayar menurut jangka waktu/periode selama pekerjaan itu diselesaikan. B. Per hari, per jam, per minggu, per bulan, dll.¹²

Peraturan tentang jam kerja maksimum dan istirahat serta kompensasi untuk melebihi peraturan ini.¹³ Ada hubungan antara

¹⁰ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, (Jakarta: Bumi aksara, 2012), hal. 7-8

¹¹ Abdul R. Bídiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Indeks, 2011), hal. 5

¹² Darmawan, Deni. *Dasar-dasar Teknologi Informasi dan Komunikasi*, Bandung: Upi Press, 2013. Hal.525

psikologi dan pekerjaan. Pekerjaan tingkat rendah merasa bahwa gaji adalah untuk membeli waktu mereka.¹⁴ Namun, manajemen organisasi besar berusaha memberikan kebebasan pada pekerjaan bos mereka. Metode ini telah ditemukan untuk menciptakan tanggung jawab atas tekanan waktu dan memberikan kinerja kerja yang lebih baik. Dukungan tampilan ini dengan mengaitkannya dengan aplikasi manajemen Anda. Sistem file yang bagus dan tempat untuk menyimpan segala sesuatu yang terkait dengannya adalah cara yang lebih terorganisir. Mengatur kegiatan rutin adalah kunci untuk manajemen waktu yang tepat.¹⁵

2. Pengaturan Jam Kerja

Rencana waktu untuk jadwal kerja dan jumlah pekerja yang dipertahankan termasuk dalam rencana personalia. Saat menentukan jadwal kerja, perusahaan terikat oleh Peraturan Perburuhan ILO (Organisasi Perburuhan Internasional), yang menyatakan bahwa perusahaan harus bekerja 40 jam seminggu. Bank dan kantor lainnya bekerja delapan jam sehari libur. Jika waktu (08.00 pukul 16.00) melebihi 40 jam, maka kelebihan tersebut harus dihitung sebagai lembur (lembur) dan hari Sabtu hanya setengah hari. Jumlah staf yang dipekerjakan tergantung pada kebutuhan, dan beberapa orang mengikuti permintaan pasar atau mempertahankan tenaga kerja yang konstan. Keduanya mempengaruhi biaya tenaga kerja. Tenaga kerja berdasarkan permintaan

¹³ Ghaní, Mohammad a. *Sumber Daya Manusia Perkebunan Dalam Perspektif*. Jakarta: Ghalía., 2003. hal. 61

¹⁴ Su'ud, Hassan. *Op.cít.* hal. 131

¹⁵ *Íbíd.* hal 134

produk cenderung menjadi biaya variabel, dan kebijakan tenaga kerja tertentu cenderung menjadi biaya tetap.¹⁶

Sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 77-85, 77 (1) dan UU 13/13. Pada tahun 2003, semua pengusaha wajib menegakkan peraturan tentang jam kerja. Ketentuan mengenai jam kerja tersebut tertuang dalam Pasal 77 Ayat 2 UU No. 13/2. 2003, yaitu:

- a. 7 jam kerja sehari, atau 40 jam kerja seminggu, 6 hari kerja seminggu.
- b. 8 jam kerja per hari, atau 40 jam kerja per minggu, 5 hari kerja per minggu

Dalam Pasal 78 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh di luar jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 (2) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut: Ditetapkan tidak boleh.

- a. Tersedia persetujuan pekerja/pekerja terkait
- b. Anda dapat bekerja lembur hingga 3 jam sehari dan hingga 14 jam seminggu.

Pasal 79 (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha wajib memberikan istirahat dan hari libur kepada pekerja atau pekerja, meliputi:

- a. *Setidaknya 30 menit setelah 4 jam jam kerja terus menerus, istirahatlh di antara jam kerja. Waktu istirahat tidak termasuk jam kerja*
- b. *Ambil istirahat 1 hari selama 6 hari kerja dalam seminggu, atau istirahat 2 hari selama 5 hari kerja dalam seminggu.*

¹⁶ Kosasih, Sabariah, *Manajemen Operasi Internasional, Edisi Pertama*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2009. hal. 124

- c. *Cuti tahunan, paling lambat 12 hari kerja setelah pegawai/pekerja yang bersangkutan bekerja terus menerus selama 12 bulan.*
- d. *Bagi pegawai/pekerja yang telah bekerja pada perusahaan yang sama selama 6 tahun berturut-turut, istirahat panjang minimal 2 bulan dan 1 bulan berturut-turut pada tahun ke-7 dan ke-8. Namun, karyawan/pekerja tersebut akan didiskualifikasi dari istirahat tahunannya untuk tahun kedua berturut-turut dan akan berlaku kelipatan 6 tahun jam kerja.*

Kriteria penggunaan jam kerja yang efektif adalah sebagai berikut.¹⁷

- a. Biasakan diri Anda dengan cara efektif menggunakan waktu
- b. Dalam rapat yang diadakan untuk mengambil kesimpulan tentang:
 - 1) Masalah yang dibahas
 - 2) Keputusan yang diambil
 - 3) Pembagian tanggung jawab
- c. Kepastian pengambilan keputusan
- d. Gunakan waktu luang Anda untuk mempersiapkan pekerjaan yang belum selesai.
- e. Persiapan sebelum kunjungan atau perjalanan
- f. Libatkan pemimpin lokal dalam kegiatan yang Anda lakukan.
- g. Penggunaan sumber daya yang tersedia untuk melakukan pekerjaan
- h. Sesuaikan waktu saat aktivitas dilakukan.

B. Landasan Konseptuan dan Formal Tentang Pengupahan

1. Pengertian Upah

Berdasarkan ketentuan Pasal 1, Pasal 30 (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Upah adalah pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk-bentuk sebagai berikut. Hak Kontrak bagi pekerja/buruh yang ditentukan dan dibayar berdasarkan kontrak kerja, perjanjian atau persyaratan perundang-undangan, termasuk tunjangan untuk pekerjaan dan/atau jasa yang

¹⁷ *Su'ud, Hassan. Op.cit. hal. 137*

dilakukan atau dilakukan terhadap pekerja/pekerja dan keluarganya
Pembayaran uang sebagai imbalan bagi pedagang atau pemberi. "¹⁸

Menurut Undang-undang Perlindungan Upah Pemerintah Republik Indonesia No. 8 Tahun 1981, "Upah dibayarkan dalam bentuk pembayaran yang tetap, dinyatakan, dievaluasi, atau dilaksanakan, atau sedang dilakukan oleh pengusaha. Penghasilan dari pekerja/buruh sebagai imbalan . Dibayar berdasarkan kontrak kerja antara majikan dan pekerja / pekerja dengan perjanjian atau peraturan perundang-undangan, yang merupakan miliknya dan miliknya sendiri. Termasuk tunjangan keluarga. "¹⁹

Upah adalah pembayaran yang diterima atau dianggap karyawan saat bekerja, atau kompensasi atas kinerja individu yang dibayar dalam bentuk uang.²⁰

2. Jenis-Jenis Upah

Jenis kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (3) undang-undangan ketenagakerjaan adalah:²¹

1. Upah minimum.
2. Uang lembur.
3. Gaji tidak bekerja karena tidak ada upah.
4. Tidak ada upah untuk kegiatan selain bekerja.
5. Upah untuk melaksanakan hak cuti.
6. Format dan cara pembayaran upah.
7. Apa yang dapat dihitung dengan upah.
8. Struktur dan skala upah relatif.
9. Upah yang dibayarkan oleh pasangan.
10. Upah untuk perlindungan pajak penghasilan.

¹⁸ Marwardi Khairi, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2021.hal. 38

¹⁹ *Ibid.* hal. 39

²⁰ *Ibid.* hal. 38

²¹ *Ibid.* hal. 39

Upah dapat dibedakan antara lain:²²

- a. Dari segi nilai, upah dibagi menjadi upah nominal dan upah riil. Upah nominal adalah jumlah dalam bentuk uang, dan upah riil adalah jumlah produk yang dapat dibeli dengan jumlah tersebut. Upah riil ini penting bagi pekerja. Karena dengan upah ini, Anda harus mendapatkan perbekalan yang cukup untuk hidup bersama keluarga Anda. Menaikkan upah nominal tidak ada artinya baginya jika disertai atau diikuti dengan kenaikan biaya hidup dalam arti yang seluas-luasnya. Ketika harga kebutuhan sehari-hari turun, misalnya produksi barang-barang tersebut meningkat, upah pekerja naik, meskipun jumlah yang diterima dari majikan sama seperti sebelumnya. Di sisi lain, kenaikan biaya hidup selalu berarti upah yang lebih rendah bagi pekerja.
- b. Secara formal, ada perbedaan antara upah berupa uang dan upah berupa barang. Untuk upah berupa uang, KUHPerdata mengatur bahwa pembayaran harus dilakukan dalam mata uang Indonesia, rupiah. Upah dalam uang bisa diatur dalam mata uang asing, tetapi di Indonesia. Dalam hal ini akan dihitung berdasarkan jumlah (kurs) pada waktu dan tempat pembayaran. Upah dapat berupa barang berupa makanan, pengobatan, perawatan jangka panjang, transportasi, perumahan, jasa, dan sebagainya.

3. Sistem Pengupahan

Tergantung pada penentuan upah, ada sistem upah yang meliputi:²³

- a. Sistem waktu. Menurut sistem pengupahan ini, upah ditentukan berdasarkan waktu karyawan bekerja. Upah per jam, upah kerja harian, upah mingguan, upah bulanan, dll ditampilkan.
- b. Sistem tarif diskon. Sistem upah yang didiskon ini sering digunakan sebagai pengganti istilah sistem upah ketika hasil kerja tidak memuaskan. Sistem kompensasi ini tidak tersedia untuk semua perusahaan, karena upah ini hanya dapat ditentukan jika pekerjaan dapat diukur menurut kriteria tertentu seperti jumlah pekerjaan, berat, luas total, dll.
- c. Sistem upah konsensus. Sistem pengupahan ini pada dasarnya merupakan upah yang didiskontokan, yaitu upah atas hasil pekerjaan tertentu seperti pembangunan jalan, bongkar muat, pengangkutan

²² *Íbíd. hal. 39*

²³ *Íbíd. hal. 40*

barang, tetapi upah tersebut bukan pekerja perseorangan melainkan sekelompok pekerja yang ditugaskan. dibayar. Bekerja sama.

- d. Sistem tarif berubah. Dalam sistem perundingan bersama yang berubah ini, terdapat korelasi antara upah dan harga jual kinerja perusahaan. Jenis imbalan ini dapat dilakukan oleh perusahaan yang harga barang produksinya sebagian besar atau seluruhnya bergantung pada harga pasar luar negeri. Upah berfluktuasi sesuai dengan naik turunnya harga jual produk perusahaan.
- e. Upah yang berfluktuasi seiring naik turunnya indeks biaya hidup disebut upah indeks. Kenaikan dan penurunan upah ini tidak mempengaruhi nilai upah yang sebenarnya.
- f. Sistem bagi hasil. Selain upah yang diterima pekerja pada waktu tertentu, jika majikan ternyata mendapat untung yang cukup besar pada akhir tahun, sebagian dari laba itu akan dibayarkan kepada pekerja.

4. Teori-Teori Upah

Ada beberapa teori tentang upah ini.²⁴

a. Teori upah hukum alam

Menurut teori ini, upah ditetapkan berdasarkan biaya yang diperlukan untuk memelihara atau memulihkan tenaga kerja yang dipekerjakan oleh sesuatu agar dapat terus digunakan dalam proses produksi. Teori yang diturunkan dari majikan ini adalah upah yang cukup untuk menghidupi para pekerja. Sering dikatakan bahwa jumlah tersebut cukup untuk mencegah kematian pekerja. Menurut Ricardo, upah ini tunduk pada hukum alam yang tidak berubah.

b. Teori undang-undang upah besi

Teori ini dikemukakan oleh Lassale. Menurut teori upah David Ricardo yang biasa di atas, hanya majikan yang menang. Karena

²⁴ *Zainak asikín, dkk, Dasar-Dasar Hukum Perburuan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010, hal. 185-187*

ketika teori ini diadopsi, pengusaha dapat dengan mudah mengatakan bahwa mereka hanya memiliki kemampuan untuk memikirkan betapa sulitnya bagi karyawannya. Oleh karena itu, menurut teori ini, pekerja harus berusaha melawannya agar dapat menjalani kehidupan yang sukses.

c. Teori persediaan upah atau teori dana upah

Menurut Stuart Mill Senior, ketika sebuah perusahaan membayar upah, sudah ada jumlah tertentu. Dana upah ini merupakan bagian dari biaya produksi masyarakat yang ditujukan untuk membayar upah. Dan gaji dibayar di muka oleh majikan. Bagilah total upah khusus ini dengan jumlah perburuan untuk mendapatkan upah rata-rata pekerja. Upah rata-rata ini hanya akan meningkat jika penawaran upah meningkat atau jumlah pekerja berkurang.

d. Teori upah etika

Kelompok agama yang sangat peduli dengan nasib buruh ingin melihat upah dari sudut pandang etis. Artinya upah harus menjamin kehidupan yang baik bagi pekerja dan keluarganya. Keputusan upah harus didasarkan pada jumlah keluarga pekerja.

e. Teori upah sosial

Teori ini tidak lagi didasarkan pada upah pada produktivitas kerja, tetapi pada negara-negara sosialis yang hanya didasarkan pada kebutuhan pekerja. Semua pekerja perlu diproduksi sesuai dengan keterampilan mereka dan dibayar sesuai dengan kebutuhan mereka.

5. Kebijakan Pengupahan

Sebagai aturan umum, upah dibayarkan hanya ketika karyawan mulai bekerja. Prinsip ini dikenal sebagai pengangguran dan tidak dibayar. Berbeda dengan tunjangan pengangguran, pengusaha wajib membayar upah dalam kasus tertentu jika pekerja tidak mulai bekerja karena alasan tertentu.²⁵

- a. Pegawai/pegawai yang sakit tidak dapat bekerja karena bukan akibat kecelakaan kerja. Penyakit tersebut harus dibuktikan dengan surat keterangan dokter.
- b. Pekerja perempuan yang sakit saat menstruasi dan memberitahu majikannya bahwa ia tidak dapat bekerja pada hari pertama dan kedua menstruasi.
- c. Perkawinan, perkawinan, ritual, pembaptisan anak, pekerja/pekerja yang istrinya melahirkan atau menggugurkan kandungan anak, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau menantu atau keluarga meninggal dalam rumah yang sama .
- d. Pekerja/pekerja yang berhalangan melaksanakan tugasnya karena kewajiban pemerintah tetapi tidak melebihi satu tahun.
- e. Pekerja/pekerja yang berhalangan bekerja karena telah memenuhi kewajiban agamanya.
- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang dijanjikan, tetapi majikan tidak mempekerjakannya karena kelalaiannya sendiri atau halangan yang harus dihindari oleh majikan.
- g. Pekerja memanfaatkan hak mereka untuk beristirahat.
- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh dengan persetujuan majikannya. Pekerja mengemban misi pendidikan perusahaan.

Ada beberapa hal yang berkaitan dengan upah pekerja.²⁶

- a. Dalam bidang pengupahan dan pekerja pada umumnya terdapat berbagai pengertian dan manfaat yang berkaitan dengan pengupahan. Semakin tinggi upah pekerja, semakin rendah bagian keuntungan

²⁵ Mohdar Yanlun, Evy Savítrí Gani, *Hukum Dagang, Magetan: Media Guru, 2014, hal. 149-150*

²⁶ Dedi Ísmatulla, *Hukum Ketenagakerjaan, Bandung: Pustaka Setía, 2007, hal. 230*

pengusaha, sehingga upah dapat dilihat sebagai beban pengusaha. Apa pun yang dibelanjakan majikan sehubungan dengan pekerjaan seseorang dianggap sebagai bagian dari upah. Pekerja dan keluarganya, di sisi lain, cenderung melihat upah hanya sebagai pembayaran moneter. Fakta ini menunjukkan bahwa hanya sedikit pengusaha yang secara sadar dan sukarela berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pekerja, di sisi lain, terus-menerus menuntut upah yang lebih tinggi dan berbagai biaya upah insidental melalui serikat pekerja, mengundang intervensi negara. Jika permintaan ini tidak sesuai dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja, pengusaha mengurangi input tenaga kerja dengan menggunakan teknologi yang lebih padat modal untuk mengurangi produksi, menaikkan harga jual barang dan mendorong inflasi.

- b. Berkaitan dengan keragaman sistem pengupahan. Proporsi sebagian upah dalam bentuk natura dan fringe benefit cukup besar, dan besarnya tidak seragam antara perusahaan-perusahaan. Oleh karena itu sering ditemukan kesulitan dalam perumusan kebijakan nasional, misalnya dalam hal menentukan pajak pendapatan, upah minimum, upah lembur, dll.
- c. Rendahnya tingkat upah atau pendapatan masyarakat. Rendahnya tingkat upah ini disebabkan tingkat kemampuan manajemen yang rendah sehingga menimbulkan berbagai macam terobosan dana, sumber dan waktu. Juga, tingkat upah yang rendah disebabkan oleh produktivitas tenaga kerja yang rendah. Karena rendahnya produktivitas karyawan, pengusaha bahkan memberikan imbalan kecil.
- d. Tingkat upah dapat bervariasi tergantung pada efisiensi dan manajemen perusahaan. Semakin efektif suatu perusahaan, semakin efisien penggunaan faktor-faktor produksinya secara lebih efisien, dan semakin tinggi upah yang dapat dibayarkan kepada para pekerjanya.
- e. Perbedaan dalam kemampuan dan kekuatan serikat pekerja dapat menyebabkan tingkat upah yang berbeda. Dari sudut pandang pembenaran rasional, serikat pekerja yang kuat biasanya berusaha menaikkan upah.
- f. Harga dapat berubah karena kekurangan. Semakin langka tenaga kerja dengan keterampilan tertentu semakin tinggi upah yang ditawarkan pengusaha.
- g. Besar kecilnya risiko kematian kemungkinan mendapatkan kecelakaan di lingkungan pekerjaan. Semakin tinggi mendapat risiko semakin tinggi tingkat upah. Yang terakhir perbedaan tingkat upah dapat terjadi

karena pemerintah campur tangan seperti dalam menentukan upah minimum yang berbeda.

Sebagaimana diketahui, keragaman sistem pengupahan menentukan jumlah tingkat upah. , K Ada perbedaan tertentu dalam menentukan upah minimum. Kebijakan sektor dan daerah didasarkan pada pilihan daerah/daerah serta sektor ekonomi yang potensial, dengan memperhatikan beberapa aspek yang berpengaruh, antara lain:²⁷

a. Aspek kondisi perusahaan

Melalui aspek ini dapat diperoleh standar UKM, Menengah dan Besar baik dalam satu industri atau wilayah/wilayah maupun industri atau wilayah/wilayah yang berbeda. Kriteria ini mempengaruhi solvabilitas perusahaan yang tidak merata. Itu tergantung pada tingkat modal dan operasi masing-masing perusahaan, dan produktivitas produksi dan tenaga kerja.

b. Aspek keterampilan tenaga kerja

Produktivitas dan perolehan produktivitas tenaga kerja sangat ditentukan oleh kemampuan personel perusahaan pada angkatan kerja bawah, tenaga terampil dan tingkat atas, yang dapat menjadi tenaga penggerak tenaga kerja, baik manajer. Akan dilakukan. Menjadi sesuatu yang menuntun mereka untuk bekerja secara produktif. Tenaga kerja merupakan modal dasar bagi perkembangan dan pertumbuhan ekonomi suatu perusahaan jika dapat digunakan secara efektif dan efisien. Tenaga kerja perusahaan dan tingkat keterampilan kepemimpinan manajemen memainkan peran

²⁷ *Íbid. hal. 233*

penting dalam mengubah perusahaan menjadi negara yang lebih baik dan lebih canggih. Kondisi ini berdampak positif pada upaya peningkatan kesejahteraan pekerja melalui pemberian upah yang lebih tinggi dan jaminan sosial lainnya.

c. Aspek standar hidup

Naiknya tingkat upah pekerja dipengaruhi tidak hanya oleh lokasi perusahaan dan kualifikasi tenaga kerja, tetapi juga oleh wilayah di mana perusahaan berada dan standar hidup di daerah tersebut. Standar hidup di perkotaan biasanya lebih tinggi daripada di pedesaan. Kenaikan tingkat upah tidak hanya didasarkan pada kebutuhan dasar pekerja yang terlibat, tetapi juga pada tingkat pembangunan ekonomi dan sosial di suatu wilayah/wilayah tertentu. Kebutuhan tersebut tidak hanya mencakup sandang, pangan dan papan, tetapi juga pendidikan, kesehatan dan jaminan sosial.

d. Aspek jenis pekerjaan

Perbedaan sifat pekerjaan ini menyebabkan tingkat upah yang berbeda baik di sektor yang sama maupun sektor yang berbeda. Tingkat upah industri tidak sama dengan tingkat upah pertanian atau tingkat upah industri perhotelan. Misalnya, tingkat upah industri tembakau dan pemintalan tidak sama dengan tingkat upah. Dalam industri mesin, dll. Sifat aspek pekerjaan sangat penting, karena mengambil pekerjaan dapat membantu memenuhi kebutuhan dasar pekerja yang terlibat. Meningkatkan tingkat jenis pekerjaan membantu meningkatkan standar

hidup karena pekerja menerima upah yang lebih tinggi untuk pekerjaan mereka. Perundingan bersama diperlukan oleh bisnis ketika menegosiasikan penyelesaian upah yang melibatkan serikat pekerja sebagai mitra setara dengan majikan mereka. Peningkatan upah yang dinegosiasikan antara karyawan dan majikan biasanya berhasil meningkatkan produktivitas.

C. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 13 Ayat 1 (14) UU Ketenagakerjaan 2003 disebutkan dalam Kontrak Kerja, “Perjanjian antara Pekerja/Pekerja dengan Majikan.” Sebagai aturan umum, kontrak kerja hanya ditandatangani oleh majikan dan pekerja atau pekerja tidak terampil. Perjanjian tersebut sepenuhnya antara kedua belah pihak, majikan atau majikan dan pekerja atau pekerja. Jika salah satu pihak tidak setuju, aturan tidak memiliki kontrak kerja. Hal ini karena aturan tersebut cukup untuk mengatur pelaksanaan kontrak kerja jika kedua belah pihak setuju sepenuhnya tanpa paksaan. Kontrak kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Kontrak kerja tertulis atau lisan harus dibuat sesuai dengan hukum.

Secara hukum hubungan kerja menurut Pasal 13 Ayat 15 UU Ketenagakerjaan 2003 adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan kontrak kerja yang meliputi unsur tenaga kerja, upah, dan tenaga kerja. Berdasarkan pengertian di atas, jika kontrak kerja dan hubungan kerja dipastikan memiliki hubungan maka akan terjalin

hubungan kerja antara pemberi kerja/majikan dengan pekerja/pekerja. Definisi ini berarti bahwa: Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh didasarkan pada kontrak kerja yang memuat unsur pekerja, upah, dan ketertiban. Dari pengertian tersebut, hubungan kerja timbul setelah adanya kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja. Meliputi pekerja/buruh, unsur pekerja, upah dan perintah.

Menurut ketentuan Pasal 13 dan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003, hubungan kerja adalah “hubungan yang terjalin karena adanya kontrak kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh”. Pasal 51 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa “kontrak kerja dapat dilakukan secara tertulis atau lisan”, tetapi hubungan kerja tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Kontrak adalah peraturan perundang-undangan yang berlaku. Unsur pokok Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

- a. Perjanjian:
- b. Antara seorang pekerja atau pekerja dan seorang majikan atau majikan.
- c. Meliputi kondisi kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Selain faktor-faktor di atas, ada empat faktor lain yang harus dipenuhi ketika membuat kontrak kerja yang menetapkan hubungan hukum antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/pekerja. Berdasarkan pengertian tersebut, jelaslah bahwa hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dari kontrak kerja karena syarat-syarat hubungan kerja harus mencakup kontrak kerja. Unsur-unsur ketenagakerjaan adalah:

- a. Jika pekerjaan itu merupakan bagian dari suatu pekerjaan atau bagian dari suatu hubungan kerja, maka harus ada kegiatan yang disepakati (tunduk pada kesepakatan). Pekerjaan itu harus dilakukan oleh karyawan itu sendiri, tetapi orang lain hanya dapat memesan dengan izin dari majikan. Pada dasarnya jenis pekerjaan seorang pegawai sangat bersifat pribadi karena berkaitan langsung dengan keterampilan dan keahlian, dan menurut undang-undang, jika seorang pegawai meninggal dunia, maka kontrak kerja dihentikan demi hukum.²⁸
- b. Adanya perintah atau unsur perintah. Wujud dari pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja adalah pekerja yang bersangkutan harus mengikuti perintah pengusaha agar dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan. Hal ini membedakan hubungan kerja dengan hubungan lainnya. Pada dasarnya, jika Anda tidak memiliki pesanan, Anda tidak memiliki kontrak kerja, jadi pesanan memainkan peran besar. Adanya unsur keteraturan ini membuat kedudukan kedua belah pihak menjadi tidak seimbang, dan bila para pihak tidak seimbang maka terjadi subordinasi dan juga adanya kontrak kerja.²⁹
- c. Upah dan keberadaan upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (kontrak kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama pegawai bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Oleh karena itu, jika tidak ada faktor gaji, maka hubungan tersebut bukanlah hubungan kerja.³⁰

2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Kontrak kerja harus memenuhi persyaratan hukum kontrak yang ditetapkan dalam Pasal 13, Pasal 52 (1) Undang-Undang Angkatan Kerja Tahun 2003, dan kontrak kerja harus diselesaikan sesuai dengan hal-hal berikut.³¹

- a. Kesepakatan antara kedua belah pihak Kesepakatan antara kedua belah pihak, yang biasa disebut dengan kesepakatan, berarti bahwa orang

²⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi ke-12, PT. Rajagrafindo Persada, Depok, 2014, hal.63*

²⁹ Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, DSS Publishing Jakarta, 2006, hal.39.*

³⁰ Lalu Husni, *Op.Cit., hal 64*

³¹ *Íbid. hal. 67*

yang mengikatkan diri harus menyepakati apa yang harus disepakati oleh para pihak dalam kontrak kerja. Apa yang diinginkan seseorang, apa yang diinginkan orang lain. Karyawan menerima pekerjaan yang diberikan dan majikan menerima karyawan yang akan dipekerjakan. Dengan kata lain, tidak ada unsur dwang, dwaling, atau bedrog dalam kesepakatan salah satu pihak.

- b. Kemampuan atau kesanggupan untuk melakukan perbuatan hukum. Kemampuan atau kesanggupan kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan berarti pekerja dan majikan dapat mencapai kesepakatan. Jika orang yang bersangkutan cukup tua, dia dianggap kompeten secara kontrak. Ketentuan UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa usia minimum seseorang yang dapat membuat kontrak kerja adalah 18 tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 13, Pasal 1 (26) UU Ketenagakerjaan tahun 2003. Pasal 69 Tahun 2003 Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan merupakan pengecualian bagi anak-anak yang berumur antara 13 dan 15 tahun yang melakukan pekerjaan ringan, kecuali jika pekerjaan tersebut mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan kesehatannya. Selain itu, jika orang tersebut bukan wali, yaitu tidak mengalami gangguan jiwa/sehat, orang tersebut dianggap memenuhi syarat untuk kontrak kerja.
- c. Adanya Pekerjaan yang Dijanjikan Adanya pekerjaan yang disepakati, yaitu suatu hal yang telah disepakati. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan pokok dari suatu kontrak kerja antara pemberi kerja/majikan dengan pekerja/karyawan, yang akibat hukumnya membawa hak dan kewajiban para pihak.
- d. Pekerjaan kontrak tidak boleh melanggar ketertiban dan kesusilaan umum, kesusilaan yang baik, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat kondisi kerja tersebut bersifat kumulatif. Artinya, semua itu harus dipenuhi sebelum akad dapat dikatakan sah. Kondisi kehendak bebas kedua belah pihak, dan kemampuan atau kemampuan kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan, merupakan persyaratan yang cukup subjektif karena berkaitan dengan orang yang membuat perjanjian. Syarat-syarat hukum mengenai pekerjaan yang diperjanjikan dan adanya pekerjaan yang diperjanjikan itu harus sah, disebut syarat-syarat objektif,

karena tunduk pada kontrak. Jika kondisi objektif tidak terpenuhi, kontrak akan batal. Dengan kata lain, diasumsikan bahwa kontrak tidak ada sejak awal. Jika syarat subjektif tidak terpenuhi, pihak yang dengan sukarela setuju atau orang tua/wali yang tidak setuju dapat mengajukan permohonan kepada hakim untuk membatalkan kontrak. Oleh karena itu, kontrak memiliki kekuatan hukum kecuali dibatalkan oleh hakim.³²

3. Bentuk Perjanjian Kerja

Sebagai aturan umum, perjanjian kerja dibuat secara tertulis, tetapi juga dimungkinkan untuk membuat perjanjian kerja lisan dengan mempertimbangkan berbagai keadaan di wilayah tersebut. Perjanjian kerja tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti perjanjian kerja terbatas waktu, perjanjian kerja antardaerah, perjanjian perburuhan internasional, dan perjanjian kerja maritim.³³ Mengenai bentuk kontrak kerja, ketentuan berikut diatur berdasarkan Pasal 51 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

- 1) Kontrak kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- 2) Kontrak kerja yang disyaratkan secara tertulis dibuat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Kontrak kerja tertulis biasanya menjamin kepastian tentang hak dan kewajiban para pihak dan sangat berguna jika terjadi perselisihan dalam proses pembuktian. Namun sebagai aturan umum, tidak dapat dipungkiri banyak perusahaan yang belum atau belum menandatangani

³² *Íbíd.* hal. 66

³³ *abdul Khakím, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan, Cetakan ke-4 Edísí Revisí, PT.Citra adítýa Baktí, Bandung, 2014, hal.53*

perjanjian kerja tertulis karena kekurangan atau penyebaran sumber daya manusia, dan telah menandatangani perjanjian kerja lisan berdasarkan kepercayaan mereka. Berdasarkan ketentuan Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka dinyatakan sebagai berikut.

Kontrak kerja tertulis paling sedikit meliputi:

- a. Nama, alamat perusahaan, industri.
- b. Nama pekerja, jenis kelamin, usia, alamat.
- c. Lokasi atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat Kerja;
- e. Besaran gaji dan cara pembayaran.
- f. Kondisi kerja, termasuk hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja.
- g. Awal dan durasi pekerjaan.
- h. Lokasi dan tanggal kontrak kerja ditandatangani
- i. Tanda tangan para pihak dalam kontrak kerja.

Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kontrak kerja sebagaimana dimaksud dalam huruf e dan f ayat (1) merupakan peraturan perusahaan, perjanjian bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. seharusnya tidak ada inkonsistensi. Ketentuan substantif pasal tersebut “konsisten” dalam ayat ini, artinya apabila perusahaan telah memiliki peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka isi kontrak kerja akan rendah, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dari perusahaan terkait. Pemenuhan kontrak kerja tertulis mengandung ketentuan yang tidak boleh dilupakan.³⁴

³⁴ Gunawan Widjaja, *Hal-Hal Prinsip Dalam Pembuatan Kontrak Kerja Yang Sering Terlupakan dan akibat-akibatnya, Jurnal Ilmiah Hukum Bisnis Prinsip Dalam Hukum Kontrak dan asas Proporsionalitas, Proporsionalitas, Pengembang Hukum Bisnis, 2010, hal.52*

- a. Tanggal penandatanganan kontrak.
- b. Tanggal yang menunjukkan dimulainya kontrak. Juga dikenal sebagai tanggal lahir kontrak.
- c. Tanggal pelaksanaan komitmen yang dihasilkan dari kontrak.
- d. Tanggal kedaluwarsa kontrak;
- e. Tanggal penyelesaian pesanan yang ditentukan dalam kontrak

Oleh karena itu, melihat kontrak kerja tertulis lebih memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak.

4. Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

Para pihak dalam kontrak kerja disebut badan hukum karena mereka diberi hak dan kewajiban. Menurut definisi, para pihak dalam kontrak kerja adalah pemberi kerja/karyawan dan pekerja/pekerja. Namun demikian, pihak-pihak yang terlibat dalam undang-undang ketenagakerjaan sangat luas, tergantung perkembangannya, yaitu tidak hanya pengusaha/pengusaha dan karyawan/karyawan, tetapi juga pihak lain. Derajat kedudukan pihak-pihak tersebut ketika berinteraksi satu sama lain sesuai dengan kedudukannya dalam produksi barang dan/atau jasa.

a. Pekerja atau Buruh

Menurut ketentuan Pasal 13 ayat 1 (3) KUHP 2003, pekerja atau pekerja adalah orang yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Ini berbeda dengan definisi ketenagakerjaan, seperti yang Anda lihat dari undang-undang perburuhan. Pengertian angkatan kerja didasarkan pada ketentuan Pasal 13, Pasal 1 (2) UU Ketenagakerjaan 2003. H. Seseorang yang dapat melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa baik untuk kebutuhannya maupun masyarakat.

Ada dua komponen untuk pemahaman ini. Yaitu, unsur pekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pada dasarnya perbedaan itu terletak pada kenyataan bahwa hubungan hukum dan peraturan yang mengaturnya juga berbeda. Bagi pekerja/buruh, hubungan hukum dengan majikan bersifat perdata. Dengan kata lain disimpulkan antara para pihak dalam kedudukan KUHPerdata. Hubungan hukum antara para pihak diatur tidak hanya oleh kontrak kerja yang ditandatangani (hukum otonomi), tetapi juga oleh peraturan perundang-undangan dari lembaga/lembaga yang berwenang (hukum heteronomik).

Pegawai/pekerja adalah sumber daya manusia yang melakukan hubungan kerja atas nama pemberi kerja (orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau lembaga lain), yaitu bagian dari pekerjaan dan dalam pekerjaan yang terkait atau dalam bentuk lain. Dengan kata lain, seorang pekerja digambarkan sebagai pekerja/pekerja jika ia bekerja atas nama orang lain dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istilah pekerja/buruh sebenarnya secara hukum sama, sehingga tidak ada perbedaan antara keduanya. Kedua pengertian tersebut digunakan dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan digabungkan dengan “pekerja/pekerja” dan termasuk dalam UU No. 21

Tahun 2000 yang telah diatur sebelumnya. Sesuai dengan istilah tersebut.³⁵

b. Pemberi Kerja atau Pengusaha

Menurut ketentuan Pasal 13, Pasal 1 (5) KUHP 2003, pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan usahanya sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara mandiri menjalankan bisnis yang bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang bertempat tinggal di Indonesia dan mempunyai kantor pendaftaran di luar Indonesia atas nama badan-badan tersebut pada huruf a) dan b).

Berdasarkan pengertian wirausahawan dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Orang perseorangan adalah orang perseorangan yang memimpin atau mengendalikan usaha suatu perusahaan. Kemitraan
- b. Bentuk bisnis non-korporat, baik untuk keuntungan atau tidak.
- c. Badan hukum (korporasi) adalah badan hukum yang menurut hukum dianggap perseorangan, dapat memiliki harta kekayaan sendiri-sendiri, mempunyai hak dan kewajiban hukum, serta memelihara hubungan hukum dengan pihak lain.

Pada dasarnya wirausahawan adalah orang yang menjalankan suatu usaha, baik itu usaha sendiri maupun bukan. Secara umum istilah wirausaha berarti orang yang menjalankan suatu usaha (wirausaha). Artinya, majikan/majikan adalah majikan. H. Orang perseorangan atau badan hukum yang mempekerjakan pegawai/pekerja. Sebagai pemberi kerja, kontraktor adalah pemberi kerja yang berhubungan dengan

³⁵ Djumadī, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Cet. V, Jakarta: Rajawali Pers, 2004, hal.*
29

pekerja/karyawan. Dalam kedudukan lain, pengusaha yang menjalankan usaha lain adalah pekerja/buruh yang menjalin hubungan dengan pemberi kerja atau pemegang saham karena ia bekerja untuk mendapatkan upah dan imbalan lainnya.³⁶

5. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Ketentuan tertentu tentang bagaimana pemutusan hubungan kerja pada umumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Berdasarkan Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja diatur dalam hal-hal sebagai berikut:

- a. Pekerja meninggal.
- b. Berakhirnya kontrak kerja;
- c. Telah ada putusan pengadilan dan/atau telah menjadi putusan atau putusan badan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan yang bersifat final dan tetap.
- d. Adanya keadaan atau peristiwa tertentu yang terdapat dalam kontrak kerja, peraturan perusahaan, atau kontrak kerja bersama yang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja.

Ketentuan Pasal 13 dan Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003 mengatur hal dimana salah satu pihak memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu atau sebelum berakhirnya hubungan kerja. .meningkat. Menurut ketentuan Pasal 61 (1), pada dasarnya pihak yang memutuskan hubungan kerja wajib membayar kepada pihak lain imbalan yang sama dengan upah pekerja/buruh sampai dengan pemutusan kontrak kerja.

³⁶ *Ibid.* hal. 225

D. Pekerja dan Pekerja Kontrak

1. Pengertian Pekerja

Istilah tenaga kerja telah digunakan sejak lama dan sangat populer dalam dunia kerja dan ketenagakerjaan sejak zaman penjajahan Belanda karena adanya peraturan perundang-undangan yang lama sebelum adanya Undang-Undang Angkatan Kerja Nomor 13 Tahun 2003. Di zaman penjajahan Belanda, pekerjaan berarti pekerja yang tidak terampil, seperti pekerja keras atau pengrajin, dan pekerjaannya adalah melakukan pekerjaan sederhana. Di sisi lain, orang yang bekerja di dalam ruangan, seperti B. kantor pemerintah atau swasta, disebut juru tulis atau juru tulis. Perbedaan ini berimbas pada perlakuan diskriminatif dan hak-hak pemerintah Belanda, yang tak lepas dari upaya memecah belah kaum Aborigin.³⁷

Setelah Indonesia merdeka, kita tidak lagi mengenal istilah pekerja lunak dan pekerja tidak terampil. Karena bagi orang lain dan badan hukum, semua orang yang bekerja di sektor swasta sama-sama disebut pekerja. Perkembangan pada Konvensi II Federasi Buruh Seluruh Indonesia tahun 1985, atau pemerintah disingkat FBSI, menggunakan istilah pekerja karena istilah pekerja cenderung merujuk pada suatu kelompok yang selalu mendapat tekanan dari pihak lain. istilah orang. Artinya, majikan.

³⁷ *Lalu Husni. Op.Cit. hal. 33*

Namun, di era orde baru, istilah pekerja dilanggar oleh pemerintah, sehingga banyak pekerja yang trauma dengan istilah tersebut. Oleh karena itu, dua istilah tersebut disandingkan untuk mencerminkan kepentingan buruh dan pemerintah. Pekerja masa kini tidak sama dengan pekerja masa lalu yang bekerja di departemen non-reguler seperti kuli dan pengrajin, serta di departemen reguler seperti hotel, bank, dan supermarket. Itu karena lebih mungkin disebut pekerja jangka.

Pasal 1 (3) UU Ketenagakerjaan mendefinisikan pekerja sebagai "seseorang yang bekerja untuk upah atau imbalan lain". Definisi ini cukup umum, tetapi memiliki arti yang lebih luas karena mencakup orang yang bekerja untuk siapa saja dengan menerima segala macam upah dan imbalan, termasuk individu, persekutuan, dan korporasi. Beberapa pekerja menerima tunjangan dalam bentuk barang, tetapi upah ditentukan dalam bentuk uang, sehingga beberapa bentuk kompensasi perlu dikonfirmasi.

2. Pengertian Pekerja Kontrak

Pekerja kontrak sering secara hukum disebut sebagai "pekerja PKWT". Artinya, seorang pekerja yang memiliki kontrak kerja sementara tertentu. Yang disebut pekerja kontrak bekerja menurut sistem PKWT (perjanjian kerja jam tertentu). Dasar hukum untuk pekerja atau karyawan yang dikirim dengan kontrak kerja sementara tertentu diatur dalam bagian 56, 57, 58, dan 59 dari Kode Perburuhan.

Pasal 56 (1) KUHP mengatur bahwa kontrak kerja dibagi menjadi dua jenis: kontrak kerja waktu tetap dan kontrak kerja tidak tetap. Pekerja

tidak tetap atau pegawai dengan kontrak kerja waktu tertentu sebenarnya memenuhi beberapa persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 (1) ArbG dalam melaksanakan pekerjaannya. Artinya, jenis pekerjaan harus bersifat lengkap atau sementara. Pengerjaannya tidak lama dan diperkirakan paling lama 3 tahun. Selain itu, pekerjaan pekerja kontrak harus bersifat musiman, bukan permanen, dan pekerjaan harus terkait dengan produk atau kegiatan baru yang masih dalam tahap percontohan atau eksplorasi.³⁸

Kontrak kerja bagi pegawai PKWT dapat diperpanjang atau diperbarui. Namun, ada batas waktu. Kontrak kerja berlaku sampai dengan 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali sampai dengan 1 tahun. Anda juga dapat memperpanjang kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu atas permintaan perusahaan. Jangka waktu perpanjangan maksimal untuk PKWT adalah 2 tahun dan hanya dapat dilakukan satu kali. Ini sesuai dengan ketentuan Pasal 59, Paragraf 3, 4 dan 6 dari Kode Perburuhan.

Ketentuan Umum PKWT Berdasarkan Peraturan Menteri Sumber Daya Manusia dan Imigrasi Republik Indonesia: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Kontrak Kerja Sementara Tertentu, yang selanjutnya disebut Kontrak Kerja Sementara Tertentu, PKWT Kontrak kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja bagi pekerja tertentu dalam jangka waktu tertentu. Oleh

³⁸ Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

karena itu, pekerja kontrak dapat didefinisikan sebagai pekerja dengan jabatan sementara yang sah, dengan kata lain pekerja yang bekerja hanya untuk waktu yang terbatas berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Pekerja kontrak sering disebut secara hukum sebagai “pekerja PKWT” atau pekerja dengan kontrak kerja sementara tertentu.

3. Hak-hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak

Pada dasarnya hubungan kerja adalah hubungan yang mengatur tentang hak dan kewajiban antara seorang pekerja/karyawan dengan pemberi kerja. Para karyawan perusahaan bermitra dalam bidang produksi, sehingga keduanya memiliki kewajiban untuk berbagi tanggung jawab.³⁹

Ruang lingkup hak dan kewajiban masing-masing pihak harus seimbang. Hak adalah kepentingan yang dilindungi undang-undang. Dalam hubungan kerja, kewajiban para pihak bersifat timbal balik. Artinya, kewajiban pengusaha adalah hak pekerja/buruh, dan sebaliknya kewajiban pekerja/pekerja adalah hak pengusaha.

Karyawan memiliki hak-hak dasar yang diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁴⁰

1. Hak atas perlindungan Semua pekerja berhak untuk melindungi kesehatan dan keselamatan kerja, moral dan martabat serta untuk mendapatkan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dan nilai-nilai agama. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 86 KUHP.
2. Hak atas Kesempatan yang Sama dan Perlakuan yang Sama Semua pekerjaan memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 5 Kode Perburuhan. Menurut Pasal 6 KUHP, semua pekerja/buruh berhak

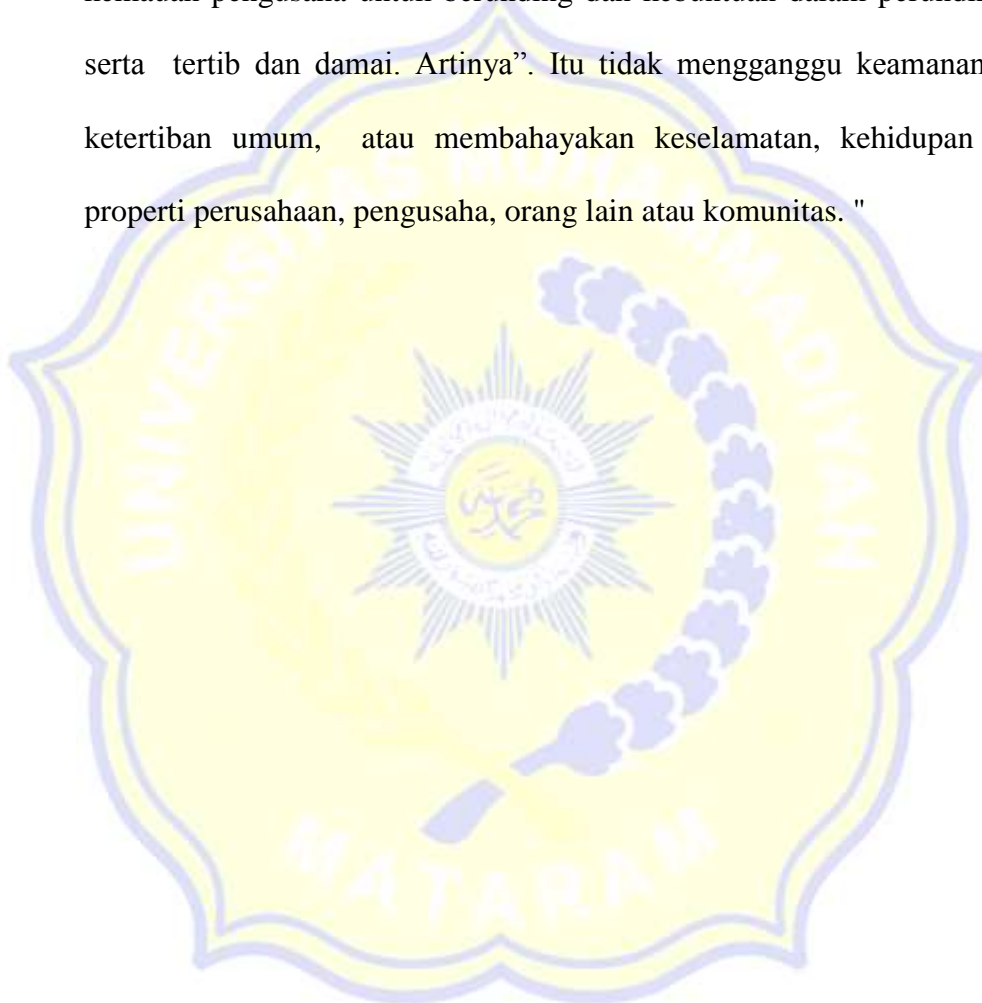
³⁹ Janus Sidabalok, *Hukum Perusahaan, Nuansa aulía, Bandung, 2012, hal.196*

⁴⁰ *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*

diperlakukan sama tanpa diskriminasi oleh majikannya. Hak atas kesempatan yang sama dan kesempatan yang sama juga diatur dalam Pasal 28D (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Artinya pengusaha harus memberikan kesempatan yang sama dan kesempatan yang sama kepada pekerja tanpa membedakan pekerja laki-laki dan perempuan. ..

3. Hak istirahat dan liburan Hak istirahat dan liburan mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan. Masa istirahat dan liburan dimaksudkan untuk memulihkan kesegaran dan kesehatan fisik, mental dan sosial pekerja atau pekerja. Masa istirahat dan hari libur diatur oleh 79-84 dari Kode Perburuhan.
4. Hak Upah yang Layak Pasal 88 KUHP menyatakan bahwa semua pekerja/buruh berhak atas penghasilan yang menjamin penghidupan yang layak bagi umat manusia. Saat menetapkan upah, pemberi kerja tidak boleh membedakan antara pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan dengan nilai yang sama.
5. Hak-Hak Dasar Pekerja atas Asuransi Sosial Hak-hak atas asuransi sosial diatur dalam Pasal 99 Kode Perburuhan. Hak atas jaminan sosial juga diatur dalam Pasal 28 Ayat H (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selanjutnya Pasal 1 Ayat 1 Jaminan Sosial dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 1992 menegaskan bahwa: Kecelakaan kerja, sakit, hamil, melahirkan, hari tua dan kematian.”
6. Hak Membentuk Serikat Pekerja Semua pekerja berhak membentuk serikat pekerja/serikat pekerja dan menjadi anggota serikat pekerja sesuai dengan ketentuan Pasal 104 (1) Kode Perburuhan. Pengertian serikat pekerja/serikat buruh diatur dalam Pasal 1 (17) Kode Perburuhan. Artinya, “serikat buruh/serikat buruh adalah organisasi yang bebas dan terbuka yang dibentuk oleh pekerja/buruh di dalam dan di luar perusahaan. Yang mandiri, demokratis, memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja/buruh, Bertanggung jawab mengadvokasi, melindungi dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.”
7. Hak Pokok Mogok Kerja mogok kerja adalah hubungan bisnis-buruh, kerukunan hubungan buruh-manajemen, kemasyarakatan, merupakan salah satu masalah yang dapat mengganggu kerukunan hidup. Karena berdampak pada banyak pihak. Pemogokan buruh, sebaliknya, hanyalah pemaksaan akibat kebuntuan negosiasi dan kurangnya komunikasi yang baik antara pengusaha dan pekerja/buruh, pada akhirnya menunjukkan kuatnya tanggung jawab hak dalam negosiasi. Terjadi kebuntuan dan kesalahpahaman, seolah-olah tidak ada cara lain untuk memenuhi kebutuhan buruh.

Menurut Pasal 137 KUHP, sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja/serikat buruh, mogok adalah sah, tertib dan damai sebagai akibat dari perundingan yang gagal. Kegagalan perundingan dalam pasal ini mengacu pada “ketidakmampuan mencapai kesepakatan penyelesaian perselisihan perburuhan yang mungkin disebabkan oleh kurangnya kemauan pengusaha untuk berunding dan kebuntuan dalam perundingan, serta tertib dan damai. Artinya”. Itu tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, atau membahayakan keselamatan, kehidupan atau properti perusahaan, pengusaha, orang lain atau komunitas. "



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan pertanyaan yang diteliti, penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif dan empiris, yang merupakan kombinasi esensial dari pendekatan hukum normatif dengan berbagai elemen empiris yang ditambahkan. Metode penelitian hukum normatif ini biasa disebut dengan penelitian hukum pendidikan atau penelitian kepustakaan. Kajian ini disebut kajian hukum karena ditujukan hanya untuk peraturan tertulis. Kajian ini membutuhkan data kepustakaan sekunder dan sangat erat kaitannya dengan data kepustakaan karena menggali norma hukum. Penelitian hukum empiris adalah metode penelitian hukum yang dirancang untuk melihat hukum dalam arti yang sebenarnya dan mempelajari cara kerjanya di masyarakat. Kajian ini mengkaji manusia dalam konteks kehidupannya di masyarakat, sehingga metode studi hukum empiris dapat digambarkan sebagai studi hukum sosiologis.⁴¹

B. Pendekatan Penelitian

Dalam studi ini, kami meneliti masalah menggunakan tiga pendekatan:⁴²

⁴¹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2012, hal, 45

⁴² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2011, hal. 93

1. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan hukum adalah kegiatan menyelidiki undang-undang yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerjaan yang bersumber dari undang-undang, buku teks, dokumen, dan sumber lainnya.

2. Pendekatan Sosiologis (*Sociologis approach*)

Pendekatan sosiologis adalah pendekatan yang dapat menjelaskan hubungan antara hukum dan perilaku sosial, hubungan hukum dengan perilaku sosial, dan hubungan hukum antara hukum dengan fakta sosial, dengan menggunakan hukum sebagai fenomena sosial.

C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum dan Data

Jenis dan sumber bahan hukum dari data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:⁴³

1. Jenis dan Sumber Bahan Hukum:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum utama terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan resmi, atau protokol dalam pembuatan peraturan perundang-undangan.⁴⁴ Peraturan perundang-undangan yang digunakan adalah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penyidikan yang dilakukan. Dengan kata lain adalah KUHPerdata tahun 2003 dan UU No. 13 tentang Sumber Daya Manusia.

⁴³ achmad, Yulianto dan Mukti Fajar, *Dualisme Penelitian hukum Normatif Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015, hal. 67

⁴⁴ Soerjono Sukanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia-UÍ Press cetakan ke-3 tahun 2011, hlm 114.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang mendukung dan menyempurnakan bahan hukum primer, memberikan penjelasan untuk pemahaman yang lebih mendalam. Bahan hukum sekunder membantu studi memahami atau menganalisis bahan hukum primer.⁴⁵ Juga memuat bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan tentang bahan hukum primer yang terdiri dari buku-buku terkait, jurnal, disertasi, dan tulisan.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum pelengkap yang berisi petunjuk dan penjelasan bahan hukum primer dan sekunder.⁴⁶

2. Jenis dan Sumber Data

Tentang tipe dan sumber data termasuk dan di bawahnya:⁴⁷

- a. Data primer adalah data yang diambil langsung dari sumber pertama, wawancara dengan direktur atau staf PT. Pegadaian Andonpu dan pegawai kontrak.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen resmi, laporan, buku, dll.

D. Teknik dan Alat Pengumpulan Bahan Hukum dan Data

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan bahan dan data dalam penelitian ini antara lain:⁴⁸

⁴⁵ Soerjono Suekanto, dan Sri Mamudí, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Penerbit (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm 23.

⁴⁶ *Ibid*, hlm 54.

⁴⁷ Soerjono Suekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia-UI Press cetakan ke-3 tahun 2011, hlm 114.

1. Studi Kepustakaan

Yaitu dengan mencari, mengumpulkan, dan menyelidiki hukum-hukum, kepustakaan, dan pendapat para ulama terkait dengan pokok bahasan yang dibahas.

2. Studi Lapangan melalui Wawancara (*interview*)

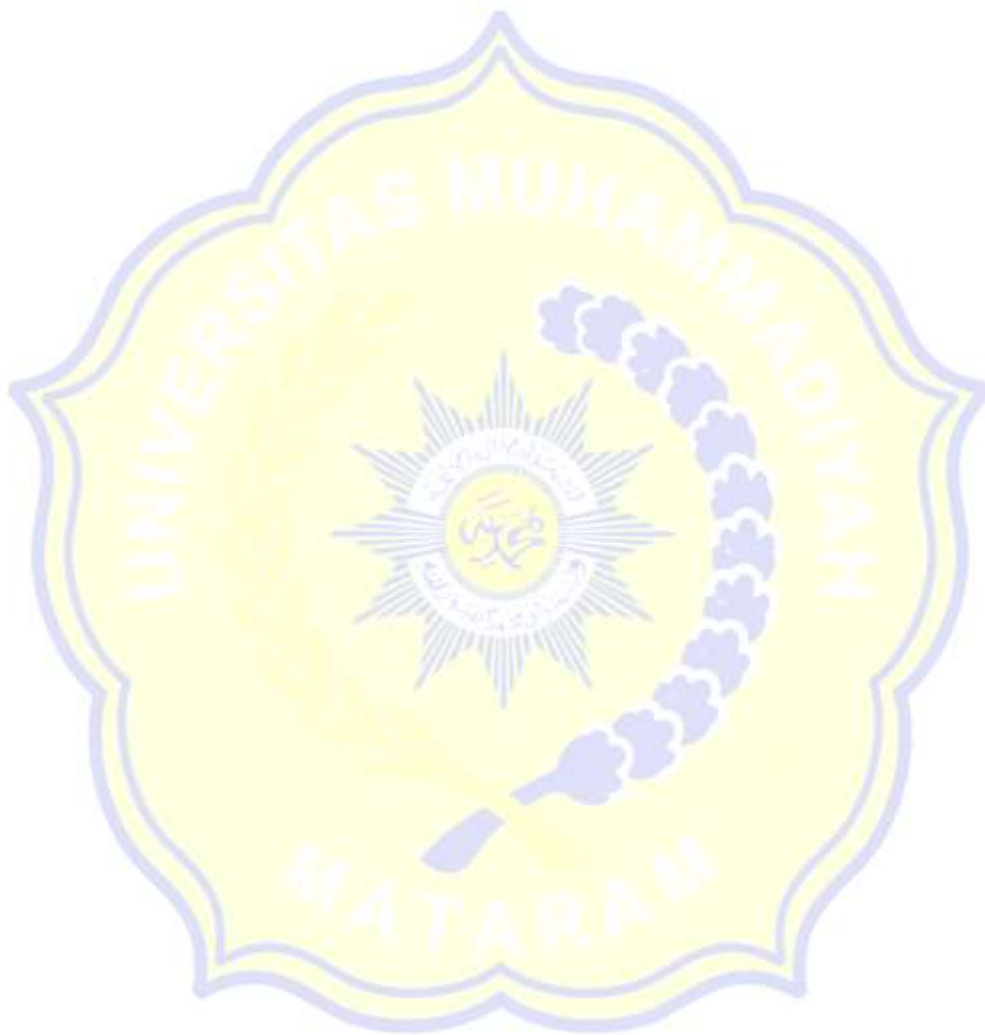
Dengan kata lain, melalui komunikasi langsung dengan responden dan informan. Wawancara adalah status peran interpersonal pribadi di mana seseorang percaya bahwa pewawancara mengajukan pertanyaan yang bertujuan untuk memperoleh jawaban terkait dengan pertanyaan penelitian responden dan informan.

E. Analisa Bahan Hukum dan Data

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif merupakan analisis hukum berdasarkan bahan pustaka dan hasil wawancara dengan responden atau informan untuk memperoleh data yang sesuai dengan kebutuhan data yang disajikan dalam bentuk rangkaian kata atau frase yang akan dianalisis. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk membuat gambaran atau potret suatu masalah melalui pola atau masalah. Penulis menerapkan data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan melalui wawancara dan studi pustaka. Serta hasil wawancara (praktik lapangan), penulis mengacu pada referensi baik dari

⁴⁸ *Íbid, hal, 161*

buku maupun undang-undang. Memungkinkan Anda untuk mempelajari hasil sebagai panduan pemecahan masalah.⁴⁹



⁴⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2012. hal. 112