PENYELESAIAN PERSELISIHAN HAK MENGENAI UPAH BAGI PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN UU NO.13 TAHUN 2003 Jo UU NO. 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA



# SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 dalam Ilmu Hukum**

**Oleh :**

**NANDA LOMA NURPUTRI**

**NPM 5121600083**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

**2025**

#

#

​​​​​​​​

 ​​​​​​​​

**ABSTRAK**

 Negara Indonesia adalah negara hukum. Menurut Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 Tiap warga negara Indonesia memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Permasalahan terhadap pekerja masih kerap terjadi di Indonesia, dari banyaknya permasalahan terdapat masalah yang menjadi inti dari kehidupan para pekerja, yaitu hak atas upah. Upah merupakan hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja, yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja.

 Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengkaji dan menganalisa penyelesaian perselisihan hak mengenai upah pada pekerja perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan undang-undang no.13 tahun 2003 jo undang-undang no.6 tahun 2023 (2) Untuk mendeskripsikan dan mengkaji tahapan proses penyelesaian perselisihan hak mengenai upah pada pekerja perjanjian kerja waktu tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (library research). Penelitian Kepustakaan adalah penelitian dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka atau data sekunder. Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan karena data yang digunakan lebih banyak data sekunder berupa dokumen-dokumen hukum.

 Hasil penelitian ini menunjukkan Penyelesaian Perselisihan Hak Mengenai Upah Pada Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 Jo UU No.6 Tahun 2023 dapat dilakukan melalui dua cara yaitu penyelesaian perselisihan diluar pengadilan (non-litigasi) meliputi perundingan bipartit, mediasi, dan penyelesaian perselisihan dipengadilan (litigasi). Perundingan Bipartit yaitu, perundingan antar pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hak melalui mediasi yang dilakukan oleh mediator sebagai salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh para pihak yang berselisih dalam hubungan industrial seperti perselisihan hak jika penyelesaian melalui bipartit ditolak atau sudah dilaksanakan tetapi gagal mencapai kesepakatan bersama. Penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial merupakan upaya yang dapat ditempuh oleh para pihak yang mengalami perselisihan hubungan industrial, setelah upaya bipartit dan mediasi yang ditempuh dinyatakan gagal dalam menyelesaikan perselisihan diantara para pihak.

**Kata Kunci : Hak Pekerja, Perselisihan Hak, Upah, Penyelesaian Perselisihan**

***ABSTRACT***

 *Indonesia is a state of law. According to Article 27 paragraph (2) of the 1945 Constitution, every Indonesian citizen has the right to obtain employment and a decent livelihood. Problems against workers still often occur in Indonesia, of the many problems there are problems that are at the core of the lives of workers, namely the right to wages. Wages are the right of workers received in the form of money as a reward from the employer to the worker, which is determined and paid according to a work agreement.*

 *This research aims: (1) To review and analyze the settlement of rights disputes regarding wages for certain time work agreement workers based on law no.13 of 2003 jo law no.6 of 2023 (2) To describe and review the stages of the process of resolving rights disputes regarding wages for certain time work agreement workers. The type of research used in this research is library research. Library research is research by examining library materials or secondary data. This research is library research because the data used is more secondary data in the form of legal documents.*

 *The results of this study indicate that the settlement of disputes regarding wages for workers under a fixed-term employment agreement based on Law No.13 of 2003 Jo Law No.6 of 2023 can be done in two ways, namely settlement of disputes outside the court (non-litigation) including bipartite negotiations, mediation, and settlement of disputes in court (litigation). Bipartite negotiations, namely, negotiations between workers or trade unions and employers to resolve industrial relations disputes. Settlement of rights disputes through mediation conducted by a mediator as one of the efforts that can be taken by the disputing parties in industrial relations such as rights disputes if the settlement through bipartite is rejected or has been implemented but failed to reach mutual agreement. Settlement through the industrial relations court is an effort that can be taken by parties experiencing industrial relations disputes, after the bipartite and mediation efforts taken have failed to resolve disputes between the parties.*

***Keywords: Workers' Rights, Rights Disputes, Wages, Dispute Resolution***

**MOTTO**

“Keadilan adalah ketika setiap orang melakukan bagian yang menjadi tanggung jawabnya.”

(Plato, 427-347 SM)

“*You’re always one decision away from a completely different life*.”

Dalam momen apapun itu kita selalu bisa mengubah hidup kita secara besar hanya dengan satu perubahan atau satu langkah kecil.

“*Do something today that your future self will thank you for.*”

Lakukan sesuatu hari ini yang mana kita akan berterimakasih padanya di masa depan nanti.

**PERSEMBAHAN**

 Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT., yang telah memberikan penulis kekuatan serta kemudahan dalam segala urusan, sehingga penulis berhasil menyelesaikan Studi Strata I ini. Rasa syukur dan bahagia ini penulis persembahkan kepada :

1. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Tercinta (Alm) Khambali, beliau memang tidak sempat menemani penulis dalam perjalanan selama menempuh pendidikan. Alhamdulillah kini penulis sampai di tahap ini, menyelesaikan Tugas Akhir ini sebagai perwujudan terakhir. Terima kasih atas segala pengorbanan dan cinta tulus kasih yang diberikan. Semoga Allah SWT melapangkan kubur dan menempatkan bapak di tempat yang paling mulia disisi Allah SWT.
2. Pintu surgaku Ibunda Nurjanah yang telah mendidik serta menjadi panutan hidup penulis. Terima kasih untuk hari-hari yang telah dihabiskan, terima kasih atas segala doa , kasih sayang, dan motivasi yang selalu mengiringi setiap langkah penulis serta dukungan moril maupun materiil yang selalu diberikan. Terima kasih selalu menjadi penguat dan pengingat yang paling hebat.
3. Kepada kakak penulis Nika Hapsari dan Chaerur Reza serta kakak ipar penulis, terima kasih atas dukungan secara moril maupun materiil, terima kasih juga atas segala motivasi dan dukungan yang diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
4. Kepada keponakan-keponakan tersayang Alfarezzel Virendra Farka, Aqilla Vanadira Farka, Rafif Agam Maulana, Irzani Rasyaa Alfarisqi, Nabila Mecca Azzahra terima kasih atas kelucuan-kelucuan yang dapat menghibur penulis sehingga penulis semangat untuk mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
5. Rekan-rekan penulis yang telah ikut andil selama menempuh studi ini serta memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis dikala suka maupun duka.
6. Seseorang yang sangat berjasa dalam hidup penulis, yang senantiasa ada di sisi penulis, membantu dan mendengarkan segala keluh kesah penulis, dan telah berkontribusi banyak baik materi maupun dalam memberikan semangat serta motivasi untuk penulis agar bisa menggapai impian penulis.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu memberikan pemikiran demi kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi ini.
8. Nanda Loma Nurputri, ya! diri saya sendiri (Penulis). Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terimakasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terima kasih sudah bertahan.

**KATA PENGANTAR**

 Puji syukur kehadirat Allah SWT. atas segala limpahan rahmat, nikmat, serta karunianya-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan judul “PENYELESAIAN PERSELISIHAN HAK MENGENAI UPAH BAGI PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN UU NO.13 TAHUN 2003 Jo UU NO. 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal. Sholawat dan salam senantiasa selalu tercurah kepada junjungan kita baginda nabi Muhammad SAW. yang telah menunjukkan kepada kita jalan yang lurus melalui ajaran agama Islam yang sempurna dan menjadi anugerah terbesar bagi seluruh alam semesta.

 Penulis sangat bersyukur, dengan skripsi ini penulis dapat menyelesaikan

studi di Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal.

Disamping itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan selama penyusunan skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat terealisasikan. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Taufiqullah, M.Hum., selaku Rektor Universitas Pancasakti Tegal.
2. Bapak Dr. Kus Riskiyanto, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal.
3. Ibu Dr. Soesi Idayanti, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal.
4. Ibu Fajar Dian Aryani, S.H., MH. selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal.
5. Bapak Dr. Moh. Khamim, M.H. selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal.
6. Bapak Muhammad Wildan, S.H., M.H. selaku Sekertaris Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal.
7. Bapak Dr. Sugiyanto, S.H., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Dr. Nuridin, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing II yang telah berkenan memberikan bimbingan dan arahan pada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Segenap Dosen Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan pada penulis sehingga bisa menyelesaikan Strata I. Mudah-mudahan mendapat balasan dari Allah Swt. Sebagai amal shalih.
9. Segenap pegawai administrasi atau karyawan Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal yang telah memberikan layanan akademik dengan sabar dan ramah.
10. Bapak Khambali (Alm) dan Ibu Nurjanah kedua orang tua penulis serta Nika Hapsari dan Chaerur Reza kedua kakak penulis atas segala pengorbanan dan tulus kasih serta selalu memberikan doa, semangat dan dorongan moriil pada penulis dalam menempuh studi.
11. Rekan-rekan penulis dan semua pihak yang memberikan ,motivasi dalam menempuh studi maupun dalam penyusunan skripsi ini.

 Semoga Allah Swt. Membalas semua amal kebaikan mereka dengan balasan yang lebih dari yang mereka berikan kepada penulis. Akhirnya hanya kepada Allah Swt. Penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca umumnya.

|  |
| --- |
| Tegal, 3 Februari 2025 |
|  |
| Penulis |

# DAFTAR ISI

[COVER i](#_Toc188326090)

HALAMAN [PERSETUJUAN PEMBIMBING i](#_Toc188326090)i

HALAMAN [PENGESAHAN i](#_Toc188326090)ii

HALAMAN [PERNYATAAN iv](#_Toc188326091)

[ABSTRAK v](#_Toc188326091)

[*ABSTRACT* vi](#_Toc188326090)

[MOTTO vii](#_Toc188326090)

HALAMAN [PERSEMBAHAN viii](#_Toc188326091)

KATA PENGANTAR  [x](#_Toc188326091)

[DAFTAR ISI xiii](#_Toc188326092)

[BAB I PENDAHULUAN 1](#_Toc188326093)

[A. Latar Belakang 1](#_Toc188326094)

[B. Rumusan Masalah 6](#_Toc188326096)

[C. Tujuan Penelitian 7](#_Toc188326097)

[D. Urgensi Penelitian 7](#_Toc188326098)

[E. Tinjauan Pustaka 8](#_Toc188326099)

[F. Metode Penelitian 9](#_Toc188326100)

[G. Sistematika Penulisan 14](#_Toc188326101)

[BAB II TINJAUAN KONSEPTUAL 16](#_Toc188326102)

[A. Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan 16](#_Toc188326103)

[1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan 16](#_Toc188326104)

[2. Sumber Hukum Ketenagakerjaan 18](#_Toc188326105)

[3. Subjek Hukum Ketenagakerjaan 20](#_Toc188326106)

[B. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja 24](#_Toc188326107)

[1. Pengertian Perjanjian Kerja 24](#_Toc188326108)

[2. Macam Perjanjian Kerja 24](#_Toc188326109)

[3. Syarat Sah Perjanjian Kerja 27](#_Toc188326110)

[4. Berakhirnya Perjanjian Kerja 30](#_Toc188326111)

[C. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha atau Pemberi Kerja 32](#_Toc188326112)

[1. Hak dan Kewajiban Pekerja 32](#_Toc188326113)

[2. Hak dan Kewajiban Pengusaha atau Pemberi Kerja 38](#_Toc188326114)

[D. Tinjauan Umum Mengenai Upah 41](#_Toc188326115)

[1. Pengertian Upah 41](#_Toc188326116)

[2. Komponen Upah 42](#_Toc188326117)

[3. Sistem Pemberian Upah 43](#_Toc188326118)

[4. Fungsi Upah 45](#_Toc188326119)

[E. Tinjauan Umum Perselisihan Hubungan Kerja atau Hubungan Industrial 45](#_Toc188326120)

[1. Pengertian dan Jenis Perselisihan Hubungan Industrial 45](#_Toc188326121)

[2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja atau Hubungan Industrial 48](#_Toc188326122)

[BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 54](#_Toc188326123)

[A. Penyelesaian Perselisihan Hak Mengenai Upah Pada Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Jo Undang-Undang No.6 Tahun 2023 54](#_Toc188326124)

[B. Tahapan Proses Penyelesaian Perselisihan Hak Mengenai Upah Pada Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu 70](#_Toc188326125)

[BAB IV PENUTUP 83](#_Toc188326126)

[A. Kesimpulan 83](#_Toc188326127)

[B. Saran 85](#_Toc188326128)

[DAFTAR PUSTAKA](#_Toc188326129)

[DAFTAR RIWAYAT HIDUP](#_Toc188326130)

# BAB IPENDAHULUAN

## Latar Belakang

 **Negara Indonesia adalah negara hukum sebagaimana tercantum dalam** Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945**).** Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah kostitusi yang menjadi dasar hukum tertinggi di Indonesia. Pasal 1 Ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 memiliki makna yang sangat penting dalam menetapkan prinsip negara hukum di Indonesia. Dengan menegaskan bahwa Indonesia adalah negara hukum, pasal ini memastikan bahwa semua tindakan pemerintah dan warga negara harus tunduk pada hukum yang berlaku, hukum sebagai norma tertinggi, serta penegakan keadilan dan kepastian hukum bagi semua orang.[[1]](#footnote-2)

 Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 “Tiap warga negara Indonesia memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak.” Selain mendapatkan pekerjaan yang layak, warga indonesia juga berhak mendapat perlindungan kerja, Maksudnya tiap warga negara berhak mendapat kondisi kerja yang aman, sehat, dan menyenangkan untuk mengembangkan keterampilan serta kemampuannya, demi tercapainya penghidupan yang layak.[[2]](#footnote-3)

 Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata menyatakan sebagian salah satu syarat sahnya perjanjian diperlukan adanya “sepakat mereka yang mengikatkan dirinya”.[[3]](#footnote-4) Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata menentukan bahwa “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya”.[[4]](#footnote-5) Menurut pasal 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, syarat-syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah : 1). Kontrak harus dibuat tertulis menggunakan huruf latin dalam bahasa indonesia. 2). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1). 3). Jika ada perbedaan penafsiran antara kontrak dalam bahasa indonesia dan bahasa asing, yang berlaku adalah kontrak bahasa indonesia. Jika PKWT tidak memenuhi ketentuan yang disyaratkan, seperti tidak memenuhi jenis pekerjaan yang dipersyaratkan atau melewati batas waktu perpanjangan, maka secara otomatis statusnya berubah menjadi PKWTT.[[5]](#footnote-6)

 Permasalahan terhadap para pekerja masih kerap terjadi diberbagai sektor di Indonesia, dari banyaknya permasalahan yang ada terdapat masalah yang menjadi inti dari kehidupan para pekerja, yaitu hak atas upah. Upah menjadi suatu permasalahan yang sudah lampau tetapi masih terjadi hingga saat ini.[[6]](#footnote-7) Upah berfungsi sebagai pemenuh kebutuhan para pekerja dan upah menjadi salah satu faktor penting dalam kehidupan pekerjaan karena upah menjadi salah satu hak utama bagi para pekerja diseluruh Indonesia.

 Seperti pada contoh kasus Seorang pekerja PKWT disebuah perusahaan manufaktur merasa dirugikan karena upah yang diterima tidak sesuai dengan perjanjian awal. Dalam kontrak,tertera bahwa pekerja tersebut berhak mendapatkan upah sebesar Rp.5.000.000 perbulan, tetapi pada kenyataanya perusahaan hanya membayar Rp.3.500.000 (Dibawah UMR/UMK).

 Upah merupakan hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja, yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja. Dalam Undang- undang telah disebutkan bahwa negara dan pihak swasta mempunyai kewajiban untuk memperhatikan hak-hak pekerja seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

 Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian dikualifikasi dalam dua jenis yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).[[7]](#footnote-8)

 Hubungan kerja tidak tetap antara pekerja dengan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT). PKWT adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara (Pasal 1 Ayat 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 100/MEN/VI/2024 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut Kepmen 100/2004). [[8]](#footnote-9)

 Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut perjanjian kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

 Penerapan sistem PKWT saat ini, lebih banyak digunakan perusahaan karena dinilai efektif dan efisien bagi pengusaha yaitu demi mendapatkan keuntungan yang lebih besar dimana biaya yang dikeluarkan pengusaha untuk pekerjaan menjadi lebih kecil karena pengusaha tidak harus memiliki tenaga kerja atau pekerja dalam jumlah yang banyak. Akan tetapi bagi pekerja kontrak mengenai kebijakan penggunaan sistem PKWT dinilai kurang menguntungkan karena mereka tidak memiliki kepastian dalam pengangkatan sebagai karyawan tetap yang mempengaruhi jenjang karir, status atau kependudukan sebagai pekerja, dan pesangon pada saat kontrak akan berakhir.[[9]](#footnote-10)

 Pemerintah berupaya mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Salah satu upaya yang dilakukan adalah mengatur perlindungan bagi pekerja melalui upah minimum. Dengan adanya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja mengatur pula soal upah minimum. Pasal 88 ayat (2) UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja mengatur pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan itu meliputi penetapan upah minimum setiap tahun. Sejak UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja terbit, penetapan upah minimum menggunakan formula. Semula, Pasal 88D ayat (2) UU No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur formula penghitungan upah minimum memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.[[10]](#footnote-11)

 Secara praktis, hubungan industrial adalah salah satu aspek penting dalam hubungan ketenagakerjaan.[[11]](#footnote-12) Konflik yang terjadi di bidang hubungan industrial sering berakibat pertentangan antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan . Pada kenyataannya hubungan antara pengusaha dan pekerja tidak selamanya berjalan selaras. Para pengusaha umumnya selalu ingin menekan biaya produksi untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya.

 Berbagai aspek dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial selanjutnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI). Perselisihan Hubungan Industri (PHI) mempunyai 4 jenis perselisihan, yaitu perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, pemutusan hubungan kerja (PHK), perselisihan hak, Kemudian pada perselisihan PHK pada prinsipnya berpangkal pada gugatan PMH.

 Berdasarkan uraian diatas, Penulis melakukan penelitian untuk memberikan informasi dan pengetahuan mengenai penyelesaian perselisihan hak mengenai upah pada pekerja PKWT berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Jo Perpu No.6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia.

1.

## Rumusan Masalah

1. Bagaimana Penyelesaian Perselisihan Hak Mengenai Upah Pada Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Jo Undang-Undang No.6 Tahun 2023 ?
2. Bagaimana Tahapan Proses Penyelesaian Perselisihan Hak Mengenai Upah Pada Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu?

## Tujuan Penelitian

1. Untuk mengkaji dan menganalisa penyelesaian perselisihan hak mengenai upah pada pekerja perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan undang-undang no.13 tahun 2003 jo undang-undang no.6 tahun 2023
2. Untuk mendeskripsikan dan mengkaji tahapan proses penyelesaian perselisihan hak mengenai upah pada pekerja perjanjian kerja waktu tertentu

## Urgensi Penelitian

 Dari rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, diharapkan penelitian ini dapat membawa manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis, Penelitian ini memberikan manfaat dalam pemikiran perkembangan pembelajaran tentang hukum atau penerapan keilmuan hukum secara lebih lanjut. Selain itu juga diharapkan mengembangkan pengetahuan terkait dengan penyelesaian perselisihan hak mengenai upah pada pekerja perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan undang-undang no.13 tahun 2003 jo undang-undang no.6 tahun 2023 tentang cipta kerja.
2. Manfaat Praktis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam memberikan kontribusi kepada pemerintah maupun instansi terkait penyelesaian perselisihan hak mengenai upah pada pekerja perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan undang-undang no.13 tahun 2003 jo undang-undang no.6 tahun 2023 tentang cipta kerja. Serta memberikan pengetauan bagi masyarakat agar dapat mengetahui tahapan proses penyelesaian perselisihan hak mengenai upah bagi pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt).

## Tinjauan Pustaka

Penelitian dengan tema Penyelesaian Perselisihan Hak Mengenai Upah Pada Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Jo Undang-Undang No.6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja sudah banyak dilakukan oleh peneliti lain. Berikut penulis uraikan beberapa penelitian terkait dengan penelitian ini :

1. Nur Febya Adhawiyah, Program Sarjana Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang, Tahun 2022 dengan Judul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Pemenuhan Hak Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerja” Penelitian tersebut membahas tentang Hak uang pesangon kepada pekerja yang di PHK, Hak pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt), alternative penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan,dll[[12]](#footnote-13). Adapun perbedaannya ialah penulis akan melakukan penelitian tentang penyelesaian perselisihan hak mengenai upah pada pekerja perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan undang-undang no.13 tahun 2003 jo undang-undang no.6 tahun 2023 tentang cipta kerja.
2. Ni Nyoman Trisnadi, Program Sarjana Fakultas Hukum Universitas Udayana,2022 dengan Judul “ Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Penelitian tersebut membahas tentang tata cara penanganan perselisihan terhadap pelanggaran perjanjian kerja serta akibat hukum bagi pekerja yang melanggar ketentuan perjanjian kerja[[13]](#footnote-14). Adapun perbedaannya ialah penulis akan melakukan penelitian tentang penyelesaian perselisihan hak mengenai upah pada pekerja perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan undang-undang no.13 tahun 2003 jo undang-undang no.6 tahun 2023 tentang cipta kerja.
3. Resya Dwi Marselina, et al., Universitas Teknologi Digital, Tahun 2024, dengan Judul “ Konsep Penyelesaian Kontrak Kerja Antara Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Serikat Pekerja Pada PT Intermodal Kusuma” Penelitian tersebut membahas tentang perselisihan hubungan industrial,penyelesaian penyelisihan hubungan industrial.[[14]](#footnote-15) Adapun perbedaannya ialah penulis akan melakukan penelitian tentang penyelesaian perselisihan hak mengenai upah pada pekerja perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan undang-undang no.13 tahun 2003 jo undang-undang no.6 tahun 2023 tentang cipta kerja.
4. **Metode Penelitian**
5. **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (library research). Penelitian Kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka atau data sekunder. Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan karena data yang digunakan lebih banyak data sekunder berupa dokumen-dokumen hukum. Selanjutnya, data sekunder dikelompokan menjadi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Alasan dipilihnya jenis penelitian kepustakaan ini karena pada penelitian ini menggunakan laporan hasil penelitian terdahulu untuk menjawab dan memecahkan permasalahan mengenai penyelesaian perselisihan hak mengenai upah pada pekerja perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan undang-undang no.13 tahun 2003 jo undang-undang no.6 tahun 2023 tentang cipta kerja.

1. **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Normatif atau pendekatan hukum tertulis (perundang-undangan/statute approach). Pendekatan Normatif adalah suatu proses penelitian yang mengkaji hukum sebagai suatu norma, dan dokumen untuk menjawab permasalahan hukum yang diteliti dalam penelitian.[[15]](#footnote-16) Pendekatan ini dikenal pula dengan pendekatan kepustakaan, yakni dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang - undangan dan dokumen lainnya. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

1. **Data Penelitian**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dari dokumen atau bahan pustaka. Penelitian hukum yang menggunakan sumber data sekunder mempunyai tiga ciri, yaitu:

1. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum pokok yang dijadikan acuan dalam penelitian dan bersifat mengikat karena dikeluarkan oleh pemerintah. Beberapa bahan hukum utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan , Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang menjelaskan pokok-pokok hukum. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil penelitian terdahulu berupa skripsi, jurnal dan artikel.
3. Bahan Hukum Tersier adalah bahan hukum yang bersifat pelengkap dalam memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier yang digunakan dalam penelitian ini adalah ensiklopedia dan kamus hukum.
4. **Metode Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini, digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut: Terdapat tiga jenis metode pengumpulan data, yaitu:

1. Studi Pustaka (bibliography study), yaitu kajian informasi tertulis tentang hukum dari berbagai sumber yang dipublikasikan secara luas.
2. Studi Dokumen (document study), yaitu kajian terhadap informasi tertulis tentang hukum yang tidak dipublikasikan secara umum, dan tidak diperbolehkan diketahui oleh pihak tertentu.
3. Studi Arsip (file or record study), yaitu kajian informasi tertulis tentang peristiwa yang terjadi pada masa lampau yang memiliki nilai historis, disimpan dan dilesatarikan ditempat khusus untuk bahan rujukan.[[16]](#footnote-17)

Menurut penjelasan dari ketiga jenis metode pengumpulan data diatas, pada penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data studi pustaka (bibliography study), yang merupakan proses pengumpulan data dengan mengkaji informasi tertulis mengenai penyelesaian perselisihan hak mengenai upah pada pekerja perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan undang-undang no.13 tahun 2003 jo undang-undang no.6 tahun 2023 tentang cipta kerja dari berbagai sumber seperti peraturan perundang-undangan, buku hukum perdata, laporan hasil penelitian hukum berupa skripsi, jurnal, dan artikel.

1. **Metode Analisis Data**

Metode analisis data adalah proses pengolahan data yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang dapat dijadikan dasar dalam pemecahan masalah. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif. Metode analisis data kualitatif adalah proses analisis data yang tidak melibatkan angka atau numerik dan umumnya bersifat subjektif.[[17]](#footnote-18) Alasan penulis menggunakan metode analisis data kualitatif karena menggunakan beberapa ketentuan hukum positif, yaitu berupa peraturan perundang-undangan serta dokumen hukum lainnya seperti laporan hasil penelitian terdahulu dan jurnal guna mengetahui perbandingan dokumen hukum satu dengan dokumen hukum lainnya untuk memberikan jawaban atas permasalahan mengenai penyelesaian perselisihan hak mengenai upah pada pekerja perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan undang-undang no.13 tahun 2003 jo undang-undang no.6 tahun 2023 tentang cipta kerja.

## Sistematika Penulisan

 Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari 4 (Empat) bab dan memiliki hubungan antara bab yang satu dengan bab yang lainnya Adapun penjelasan dari keempat bab tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab I ini memuat pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan rencana sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN KONSEPTUAL

Pada bab II ini berisi tentang landasan konseptual yang membahas dan menjelaskan mengenai tinjauan umum hukum ketenagakerjaan, tinjauan umum perjanjian kerja, hak dan kewajiban tenaga kerja dan pengusaha atau pemberi kerja, tinjauan umum mengenai upah, tinjauan umum perselisihan hubungan kerja atau hubungan industrial

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab III memuat hasil penelitian dan membahas permasalahan penilitian ini yaitu, Penyelesaian perselisihan hak mengenai upah pada pekerja perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan undang-undang no.13 tahun 2003 jo undang-undang no.6 tahun 2023 dan Tahapan proses penyelesaian perselisihan hak mengenai upah pada pekerja perjanjian kerja waktu tertentu.

BAB IV : PENUTUP

 Bab ini merupakan bab IV memuat tentang kesimpulan yang merupakan jawaban dari permasalahan dalam penelitian ini dan saran.

# BAB IITINJAUAN KONSEPTUAL

## Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan

### Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

 Pengertian hukum ketenagakerjaan pada masa dahulu disebut dengan hukum pemburuhan yang dalam bahasa Belanda disebut arbeidrechts.[[18]](#footnote-19) Hukum ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha, termasuk hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.[[19]](#footnote-20)

 Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja diberlakukan pertama kali di Indonesia, sebelum diubah menjadi Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan pada tahun 1997. Banyak orang menentang UU No. 25 Tahun 1997. Hal ini berkaitan dengan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279, yang kemudian disingkat menjadi UU No. 13 Tahun 2003). Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menghapus UU No. 25 Tahun 1997 karena dugaan kolusi dan penyimpangan dana jamsostek.[[20]](#footnote-21)

 Pengertian hukum ketenagakerjaan pada masa dahulu disebut dengan hukum pemburuhan yang dalam bahasa Belanda disebut arbeidrechts. Pengertian tersebut dianggap belum memenuhi seluruh makna sebenarnya dari sudut pandang para ahli hukum. Maka bila dilakukan perbandingan pendapat di antara para ahli, maka pengertian beberapa ahli hukum[[21]](#footnote-22) tentang hukum ketenagakerjaan antara lain sebagai berikut:[[22]](#footnote-23)

1. Molennar menyatakan, hukum perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.
2. M.G. Levenbach menyatakan, hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, yakni pekerja dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja itu.
3. Mok menyatakan, hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan risiko sendiri.
4. N.E.H. Van Esveld menyatakan hukum perburuhan adalah tidak hanya meliputi hubungan kerja dengan pekerjaan dilakukan dibawah pimpinan, tetapi juga meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja atas tanggungjawab dan risiko sendiri.
5. Iman Sopomo menyatakan, hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengankejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

### Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Sumber hukum ketenagakerjaan adalah tempat dimana peraturan mengenai masalah ketenagakerjaan didasarkan pada sumber hukum ketenagakerjaan. Sumber hukum ketenagakerjaan sangat penting untuk memberikan keadilan dan kepastian bagi semua pihak yang terlibat dalam hukum ketenagakerjaan.[[23]](#footnote-24) Hal ini ditunjukkan dalam bentuk peraturan yang berlaku.

 Terdiri dari dua jenis sumber hukum yaitu, sumber hukum materiil (Pancasila sebagai sumber utama dari semua hukum) dan sumber hukum formil (hukum ketenagakerjaan yang dimaksud adalah asal usul hukum ketenagakerjaan dari segi formal).

Sumber-sumber hukum yang dimaksud adalah sebagai berikut :[[24]](#footnote-25)

1. Undang-Undang

 Terdapat banyak peraturan dalam hukum yang berlaku diindonesia yang mengatur tentang tenaga kerja. Fenomena ini disebabkan oleh banyaknya perubahan yang terjadi sebagai akibat dari munculnya peraturan baru yang dianggap dapat memenuhi kebutuhan dari berbagai pihak yang terkait dengan ketenagakerjaan tersebut. Perundang-undangan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
2. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
4. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang System Jaminan Sosial Nasional.
5. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, yang kemudian dibatalkan dengan Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020, dikeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 yang kemudian disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
6. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
7. SEMA No. 3 Tahun 2023 tentang Ganti Rugi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

### Subjek Hukum Ketenagakerjaan

1. Pekerja atau Tenaga Kerja

Menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal tersebut berbeda dengan definisi dari tenaga kerja.” Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.”[[25]](#footnote-26) Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pengusaha atau pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

 Tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup untuk bekerja, termasuk mereka yang menganggur karena tidak adanya kesempatan kerja, mereka mereka yang bersedia dan sanggup untuk bekerja, mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan atau mereka yang mengurus rumah tangga.

 Secara umum, penduduk suatu negara dibagi menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Orang yang telah memasuki usia kerja dianggap tenaga kerja. Usia kerja legal di Indonesia adalah 15 hingga 64 tahun. Oleh karena itu, tenaga kerja adalah setiap orang yang memiliki kemampuan untuk bekerja. Banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini,ada yang menyatakan 18 tahun, ada yang menyatakan diatas 20 tahun, bahkan ada yang menyatakan diatas 7 tahun karena anak-anak jalanan yang bekerja sudah termasuk tenaga kerja. Setiap pekerja memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan, mengembangkan potensinya dan memilih lokasi kerja mereka.[[26]](#footnote-27)

 Selain dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian tenaga kerja juga disampaikan oleh para ahli. Adapun pengertian tenaga kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut :[[27]](#footnote-28)

1. Alam S

Menurut pendapat Alam S, tenaga kerja adalah penduduk yang telah berusia 15 tahun keatas untuk negara berkembang seperti Indonesia. Sedangkan, untuk negara maju tenaga kerja adalah penduduk yang sudah berumur diantara 15 tahun hingga 64 tahun.

1. Payaman J Simanjuntak

Menurut Payaman J. Simanjuntak, tenaga kerja (man power) adalah orang yang sudah bekerja dan masih bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan tugas lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.

1. Sumitro Djojhadikusumo

Tenaga kerja, menurut Sumitro Djojohadikusumo, adalah setiap individu yang ingin, bersedia, dan memiliki kemampuan untuk bekerja, termasuk mereka yang menganggur karena tidak adanya kesempatan kerja meskipun mereka ingin bekerja dan memiliki kemampuan untuk melakukannya.

1. Suparmoko dan Icuk Ranggabawono

Menurut Suparmoko dan Icuk Ranggabawono mendefinisikan tenaga kerja adalah penduduk yang sudah memasuki usia kerja dan mempunyai pekerjaan, yang sedang mencari pekerjaan dan yang sedang melakukan suatu kegiatan lain, seperti sekolah, kuliah, dan mengurus rumah tangga.[[28]](#footnote-29)

1. Dr. A. Hamzah, SH

Menurut Dr. A. Hamzani, SH tenaga kerja adalah penduduk yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.[[29]](#footnote-30)

1. Pengusaha atau Pemberi Kerja

Berdasarkan Psal 1 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan- badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Pengusaha menurut Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan persahaan bukan miliknya.
3. 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

 Dapat ditarik kesimpulan dari pengertian pengusaha ini bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang / pemilik perusahaan).[[30]](#footnote-31)

 Perusahaan menurut Pasal 1 ayat (6) ) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

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

## Tinjauan Umum Perjanjian Kerja

### Pengertian Perjanjian Kerja

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan “perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian antara pekerja buruh dan pengusaha atau pemberi
kerja yang mencakup hak dan kewajiban kedua belah pihak serta syarat-syarat kerja.” Pengertian yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini lebih dikenal karena mengacu pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang mencakup syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak. Sementara hak dan kewajiban para pihak terdiri dari upah, hak dan kewajiban pihak lain akan dibahas secara terpisah. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan serikat pekerja. [[31]](#footnote-32)

### Macam Perjanjian Kerja

 Perjanjian kerja dibagi menjadi dua sesuai dengan Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu :

1. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

 Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja jangka waktu tertentu antara pekerja dan pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dalam jangka waktu tertentu.[[32]](#footnote-33) Perjanjian ini dapat berlangsung selama paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali selama jangka waktu satu tahun.[[33]](#footnote-34)

 Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)/Kontrak Kerja yang dibuat atas dasar waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Dibuat dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Jika dibuat secara tidak tertulis maka akan dinyatakan sebagai perjanjian untuk waktu tidak tertentu. Bila perjanjian dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, bila ada salah tafsir antara keduanya, maka yang berlaku adalah perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

 Perjanjian kerja waktu tertentu tidak mensyaratkan adanya masa percobaan. Bila disyaratkan masa percobaan maka masa percobaan yang disyaratkan batal demi hukum.

 Perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap.[[34]](#footnote-35)

 Sesuai dalam Pasal 59 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaanmenyebutkan bahwa“perjanjian kerja untuk waktu tertentu (kontrak) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu”, yakni a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. Pekerjaan yang bersifat musiman; dan d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.[[35]](#footnote-36)

1. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)

 Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap.[[36]](#footnote-37) Dapat mengsyaratkan masa percobaan maksimal 3 bulan. Dalam masa percobaan tersebut, pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. PKWTT, baik secara tertulis maupun lisan, tidak memerlukan pengesahan dari lembaga ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, klausul-klausul yang berlaku di antara pengusaha dan pekerja akan diatur sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.[[37]](#footnote-38)

### Syarat Sah Perjanjian Kerja

 Untuk sahnya sebuah perjanjian kerja, maka pembuatannya harus memenuhi syarat materiil (Pasal 52, 55, 58, 59, dan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) dan syarat formil (Pasal 54 dan 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara materiel perjanjian kerja dibuat atas dasar:[[38]](#footnote-39)

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

 Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

 Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja itu sendiri dapat dibuat, baik secara tulisan maupun lisan.[[39]](#footnote-40)

 Berkaitan dengan sahnya perjanjian kerja, hal ini tidak bisa lepas dari ketentuan syarat sahnya perjanjian pada umumnya yang diatur dalam ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata, yaitu:[[40]](#footnote-41)

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

 Kesepakatan yang dibuat oleh mereka yang mengikatkan dirinya disederhanakan menjadi kesepakatan para pihak. Adanya penyesuaian yang bebas antara para pihak mengenai hal-hal penting dalam perjanjian adalah arti dari kesepakatan Dalam hal ini, setiap pihak harus memiliki sukarela, atau kemauan yang bebas, untuk mengikat diri.

 Kesepakatan ini dapat dibuat secara langsung atau tidak langsung. Bebas berarti bebas dari kejahatan, kekerasan, dan kecurangan. Adanya unsur kekhilafan, paksaan, atau penipuan menunjukkan pelanggaran terhadap syarat sah perjanjian. Ketentuan tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 1321 KUHPerdata yang menerangkan bahwa tiada suatu persetujuan pun mempunyai kekuatan jika diberikan karena kekhilafan atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan.[[41]](#footnote-42)

1. Kecakapan Para Pihak

 Dalam membuat suatu perikatan yang menjadi subjek adalah pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian tersebut. **Pasal 1329 KUH Perdata**menerangkan bahwa tiap orang berwenang untuk membuat perikatan, kecuali ia dinyatakan tidak cakap untuk hal itu. Pasal 1330 KUH Perdata menerangkan bahwa yang tidak cakap untuk membuat persetujuan adalah anak yang belum dewasa; orang yang ditaruh di bawah pengampuan; dan perempuan yang telah kawin dalam hal yang ditentukan undang-undang dan pada umumnya semua orang yang oleh undang-undang dilarang untuk membuat persetujuan tertentu.

1. Mengenai Suatu Hal Tertentu

 Perjanjian harus menentukan jenis objek yang diperjanjikan. Jika tidak, maka perjanjian itu batal demi hukum. Pasal 1332 BW menentukan hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan yang dapat menjadi objek perjanjian, dan berdasarkan pasal 1334 BW barang-barang yang baru akan ada di kemudian hari juga dapat menjadi objek perjanjian kecuali jika dilarang oleh undang-undang secara tegas.

1. Suatu Sebab Atau Causa Yang Halal

 Maksudnya bahwa objek perjanjian haruslah berupa hal yang dibolehkan atau halal, tidak bertentangan dengan kesusilaan, tidak bertentangan dengan kepentingan umum, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian tanpa causa yang halal adalah batal demi hukum, kecuali ditentukan lain oleh undang-undang.[[42]](#footnote-43)

### Berakhirnya Perjanjian Kerja

 Berakhirnya perjanjian kerja tentu saja tidak bisa disamakan dengan pemutusan hubungan kerja, meskipun sama-sama akan mengakibatkan pekerja berhenti bekerja. Pemutusan keja bisa terjadi karena suatu hal yang sengaja dilakukan, tetapi berakhirnya perjanjian kerja ini bisa terjadi karena sesuatu hal yang tidak diketahui, dan bisa juga karena sesuatu hal yang tidak terduga dan tidak dikehendaki.[[43]](#footnote-44)

 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 61 ayat: [[44]](#footnote-45)

1. Perjanjian kerja berakhir apabila:
2. pekerja meninggal dunia; b
3. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
4. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
5. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
6. Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
7. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
8. Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
9. Dalam hal pekerja meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

 Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

## Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha atau Pemberi Kerja

### Hak dan Kewajiban Pekerja

Sebagai Pekerja , memiliki hak dan kewajiban terhadap tempat kerja merupakan suatu hal yang perlu dipahami dengan baik. Hak dan kewajiban berkaitan dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab yang harus dipenuhi selama bekerja disebuah perusahaan.

 Setiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak. Ini berarti bahwa warga negara tidak hanya harus mendapatkan pekerjaan tetapi juga memiliki hak-hak dan kewajiban yang ditetapkan dalam kontrak kerja yang menghasilkan hubungan kerja. Ini juga tidak terlepas dalam mempertimbangkan aspek kemanusiaan untuk melindungi hak-hak warga negara.

1. Hak – Hak Pekerja

 Hak adalah kuasa untuk menerima atau melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan oleh satu pihak dan tidak dapat dilakukan oleh pihak lain, yang pada prinsipnya dapat menuntut secara paksa olehnya.[[45]](#footnote-46) Selain itu, hak tenaga kerja, yang diakui dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan, adalah hak konstitusional. Oleh karena itu, negara tidak diperkenankan untuk mengeluarkan kebijakan legislatif atau pelaksanaan yang bertujuan untuk mengurangi substansi.[[46]](#footnote-47)

 Hak-hak tenaga kerja diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia, yang bertujuan untuk menjamin hak dasar pekerja dengan memperhatikan perkembangan dunia usaha nasional dan internasional. Pada ayat pertama Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan dengan jelas bahwa setiap pekerja mempunyai hak atau berhak atas perlindungan atas : keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama. Menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 86 ayat (1) menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak atas perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan demikian, perusahaan yang mempekerjakan pekerja dapat memberikan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja mereka.[[47]](#footnote-48)

 Hak- hak tenaga kerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hak- hak pekerja dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :[[48]](#footnote-49)

1. Hak memperoleh upah

Upah atau gaji yang memadai seringkali menjadi motivasi utama untuk bekerja keras untuk memajukan suatu perusahaan. Oleh karena itu, pekerja berhak menerima upah pada waktu yang sudah ditentukan karena hal ini dilindungi oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1. Hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dari perusahaan tanpa diskriminasi
2. Setiap karyawan berhak atas lingkungan kerja yang kondusif dan adil. Lingkungan kerja yang kondusif berarti setiap orang di tempat kerja diperlakukan dengan sopan, terlepas dari statusnya. Lingkungan kerja yang adil berarti setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang, seperti kenaikan jabatan.
3. Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi kerja

Pekerja berhak mendapatkan pelatihan kerja untuk membantu proses adaptasi di perusahaan. Pelatihan ini bisa berupa sesi onboarding untuk pekerja baru atau pelatihan tambahan saat pekerja menempati posisi yang lebih tinggi.

1. Hak atas penempatan tenaga kerja

Semua orang pasti ingin bekerja sesuai dengan kemampuan mereka. Salah satu hak utama seorang pegawai adalah penempatan tenaga kerja berdasarkan keahlian mereka; ini mencakup bidang pekerjaan serta kebebasan memilih jadwal kerja atau lokasi penugasan yang paling sesuai dengan rutinitas pekerja.

1. Hak untuk melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan

Terlalu banyak jam kerja membahayakan kesehatan fisik dan mental. Untuk tetap produktif dan sehat, pekerja berhak memiliki rasio yang seimbang antara waktu kerja dan waktu istirahat.

1. Hak mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja

Kecelakaan kerja selalu terjadi di sektor bisnis atau perusahaan mana pun, terutama ketika karyawan harus menggunakan banyak peralatan berbahaya. Namun, pemberi kerja memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa pekerja selamat dengan menyediakan fasilitas yang memadai, seperti alat pelindung dan akses ke layanan kesehatan.

1. Hak mendapatkan kesejahteraan melalui jaminan social tenaga kerja Kinerja seorang pekerja dapat terhambat oleh berbagai hal yang di luar kendali, seperti kematian atau penyakit berat. Oleh karena itu, Pasal 99 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap karyawan berhak atas asuransi kesehatan yang memadai.
2. Hak kebebasan berserikat

Sebagai karyawan, pekerja memiliki hak untuk berpartisipasi dalam serikat pekerja. Dengan kata lain, hak setiap karyawan untuk berserikat dilindungi oleh Pasal 104 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perusahaan tidak boleh menghalangi pekerjanya untuk menjadi peserta atau pendiri serikat.

1. Hak mendapatkan cuti

Menurut UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap karyawan berhak mengambil cuti sebanyak 12 hari kerja setelah bekerja selama setahun.[[49]](#footnote-50) Sementara itu, untuk karyawan perempuan, mereka berhak atas cuti melahirkan selama satu setengah bulan sebelum melahirkan dan satu setengah bulan setelah melahirkan dan berhak atas cuti pada hari pertama dan kedua haid mereka berdasarkan Pasal 81 dan 82 Ayat 1 dari undang-undang yang sama.[[50]](#footnote-51)

1. Hak untuk melaksanakan ibadah

Kebebasan beragama dijamin dalam Pasal 29 Ayat 2 UUD NRI Tahun 1945. Karena itu, pekerja memiliki hak untuk beribadah sesuai keyakinan masing-masing selama hari kerja. Misalnya, semua pria Muslim dapat melakukan salat Jumat di masjid dekat kantor, sementara karyawan Katolik dapat mengadakan misa Jumat pertama mereka di auditorium kantor.

1. Hak Istirahat

Sesuai dalam ketentuan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pekerja setelah bekerja empat jam terus menerus, mendapat kesempatan istirahat selama minimal setengah jam.

1. Hak mendapatkan pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja atau PHK.
2. Kewajiban Pekerja

Sesuai yang tercantung dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kewajiban pekerja, yaitu : [[51]](#footnote-52)

1. Pasal 102 ayat (2): Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya, ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
2. Pasal 126 ayat (1): Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
3. Pasal 126 ayat (2) menyatakan Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
4. Pasal 136 ayat (1) menyatakan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja harus secara musyawarah mencapai mufakat tentang cara menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
5. Pasal 140 ayat (1): Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

### Hak dan Kewajiban Pengusaha atau Pemberi Kerja

1. Hak Pemberi Kerja atau Perusahaan

Perusahaan memiliki hak yang tercantum dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut antara lain:[[52]](#footnote-53)

1. Perusahaan berhak atas hasil kerja karyawannya

Perusahaan berhak atas hasil kerja karyawannya berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak ini mencakup kemampuan perusahaan untuk mengatur dan memerintah karyawan demi mencapai tujuan bisnis, serta hak untuk memutuskan hubungan kerja jika karyawan melanggar ketentuan yang telah disepakati.

1. Perusahaan berhak untuk memerintah/mengatur karyawan atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target.

Perusahaan berhak untuk memerintah/mengatur karyawan atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memberikan hak bagi perusahaan untuk mengatur karyawannya guna mencapai tujuan operasional perusahaan.

1. Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh/karyawan jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.

Perusahaan berhak memutuskan hubungan kerja (PHK) dengan pekerja jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan yang disepakati dalam perjanjian kerja.

1. Kewajiban Pemberi Kerja atau Perusahaan

 Kewajiban adalah sebuah keharusan yang harus dilakukan seorang individu untuk melakukan sesuatu guna memenuhi keharusan tersebut. [[53]](#footnote-54) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur kewajiban perusahaan terhadap pekerja, berikut adalah beberapa kewajiban perusahaan menurut undang-undang : [[54]](#footnote-55)

1. Membayar Upah

Perusahaan harus memberikan gaji yang sesuai dengan standar upah pemerintah, yang harus dibayarkan tepat waktu dan tidak boleh kurang dari upah minimum yang ditetapkan. Pasal 89 dan 90 UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaaan mengatur larangan membayar upah dibawah upah minimum.

1. Memberi waktu istirahat dan hari libur resmi

Perusahaan harus memberikan cuti yang layak kepada para pekerja, seperti cuti tahunan, cuti sakit, cuti melahirkan, dan cuti lain yang tidak terkait dengan tanggungan negara. Sesuai dalam ketentuan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pekerja setelah bekerja empat jam terus menerus, mendapat kesempatan istirahat selama minimal setengah jam.[[55]](#footnote-56)

1. Mengatur tempat kerja dan alat kerja

Perusahaan wajib menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat untuk para pekerja dengan memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan.[[56]](#footnote-57)

1. Memberikan Jaminan sosial

Perusahaan harus memberikan pekerjanya jaminan sosial, seperti jaminan kesehatan, jaminan pensiun, dan jaminan ketenagakerjaan lainnya, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.[[57]](#footnote-58)

1. Memberikan Perlindungan tanpa diskriminasi

Perusahaan harus melindungi karyawannya dari diskriminasi.
Diskriminasi berdasarkan agama, ras, jenis kelamin, atau orientasi seksual dapat termasuk dalam kategori ini.[[58]](#footnote-59)

## Tinjauan Umum Mengenai Upah

### Pengertian Upah

Persoalan upah menarik dan penting dikaji karena berbagai pihak mempunyai kepentingan yang berbeda. Pengusaha melihat upah sebagai salah satu komponen penting dalam menghitung biaya produksi, yang menentukan harga pokok dan keuntungan pengusaha. Upah yang diterima oleh pekerja sangat penting untuk kelangsungan hidup mereka, karena dengan menerimanya seseorang dapat mewujudkan cita-citanya dan meningkatkan taraf hidup manusia.[[59]](#footnote-60)

Upah adalah penghasilan yang diberikan oleh seorang pengusaha kepada seorang pekerja atas jasa yang mereka berikan. Upah ini ditetapkan berdasarkan perjanjian atau peraturan undang-undang dan kesepakatan antara pengusaha (majikan) dan pekerja.[[60]](#footnote-61)

 Upah, menurut Pasal 1 butir 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, adalah hak uang yang diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang telah ditetapkan atau dibayar menurut suatu perjanjian kerja, atau peraturan perundang-undangan yang mencakup tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan diberikan.[[61]](#footnote-62)

 Setiap pekerja dan buruh berhak atas penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi manusia, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup dasar pekerja dan keluarganya, seperti makan, minum, pakaian, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.[[62]](#footnote-63) Dalam upaya untuk melindungi hak pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah pusat diwajibkan untuk menetapkan kebijakan pengupahan, menurut Pasal 88 (2) UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Kebijakan itu mencakup menetapkan upah minimum tahunan.[[63]](#footnote-64)

### Komponen Upah

 Berdasarkan surat edaran Menteri Tenaga Kerja No. 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah disebutkan bahwa komponen upah terdiri atas :[[64]](#footnote-65)

1. Upah Pokok, yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
2. Tunjangan Tetap, yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Jika tunjangan transportasi dan makan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja, maka tunjangan tersebut dapat dimasukkan ke dalam tunjangan pokok bersamaan dengan upah pokok.
3. Tunjangan Tidak Tetap, yaitu suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan diberikan secara tidak tetap bagi pekerja dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

### Sistem Pemberian Upah

 Di Indonesia dikenal beberapa system pemberian upah antara lain sebagai berikut :[[65]](#footnote-66)

1. Upah menurut waktu

Sistem pembayaran di mana upah dihitung berdasarkan berapa lama seseorang bekerja Satuan waktu dapat dihitung dalam jam, hari, minggu, atau bulan. Misalnya, pekerja bangunan dibayar per hari atau per minggu.

1. Upah menurut satuan hasil

Sistem ini menentukan besarnya upah berdasarkan jumlah barang yang dihasilkan seseorang. Satuan hasil dihitung per potong barang, per satuan panjang, atauper satuan berat. Misalnya upah pemetik daun teh dihitung perkilo.

1. Sistem upah borongan

Sistem ini mengatur pembayaran upah berdasarkan kesepakatan antara pemberi dan penerima pekerjaan. Misalnya, pembayaran untuk memperbaiki mobil yang rusak, membangun rumah, dll.

1. Sistem Bonus

Sistem bonus adalah pembayaran tambahan di luar upah atau gaji yang dimaksudkan untuk mendorong pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik dan lebih penuh tanggung jawab, sehingga mereka dapat memperoleh keuntungan yang lebih besar. Bonus yang diberikan kepada pekerja sebanding dengan keuntungan yang mereka peroleh.

1. Sistem mitra usaha

Dalam sistem ini, sebagian dari pembayaran upah diberikan dalam bentuk saham perusahaan. Namun, saham ini tidak diberikan kepada individu tertentu, tetapi pada organisasi yang terdiri dari karyawan perusahaan. Oleh karena itu, hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan dapat diubah menjadi hubungan antara perusahaan dan mitra kerja.

### Fungsi Upah

Adapun fungsi dari upah adalah sebagai berikut :[[66]](#footnote-67)

1. Menjamin kehidupan layak dan memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarga.

Upah sangat penting dalam hubungan kerja karena selain berfungsi sebagai kompensasi atas waktu dan tenaga yang diberikan pekerja, juga berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan strategis perusahaan dan memastikan kesejahteraan karyawan.

1. Menarik pekerja baru untuk bekerja di perusahaan tertentu.
2. Memotivasi pekerja dalam melakukan kewajibannya.

Upah juga berfungsi sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Perusahaan yang memberikan upah yang kompetitif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih efisien.

1. Mempertahankan pekerja agar tidak pindah ke perusahaan lain.

## Tinjauan Umum Perselisihan Hubungan Kerja atau Hubungan Industrial

### Pengertian dan Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

 Menurut Pasal 1 ayat (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 dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan,perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.[[67]](#footnote-68)

Jenis – Jenis Perselisihan Hubungan Industrial diantaranya yaitu:[[68]](#footnote-69)

1. Perselisihan Hak

 Pasal 1 ayat (2) Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menerangkan Tidak terpenuhinya hak dapat menyebabkan perselisihan hubungan industrial. Ini dapat terjadi karena ada perbedaan dalam pelaksanaan dan penafsiran peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Dalam jenis perselisihan hubungan industrial ini, hak yang dimaksud adalah hak normatif, yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan hukum.
 Salah satu contoh perselisihan ini adalah ketika pekerja menolak gaji yang diberikan oleh perusahaan, karena masing-masing pihak memiliki pendapatan yang berbeda dari perjanjian kerja sebelumnya.

1. Perselisihan Kepentingan

 Pasal 1 ayat (3) Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menerangkan Perselisihan hubungan industrial ini bisa timbul karena tidak ada sama pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama.

 Sebagai contoh, ketika sebuah perusahaan mengubah isi dari perjanjian kerja tapi tanpa ada kesepakatan dari karyawan yang seharusnya ikut dilibatkan.

1. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

 Pasal 1 ayat (4) Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menerangkan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah jenis perselisihan hubungan industrial yang timbul karena tidak ada sama pendapat tentang bagaimana cara mengakhiri hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

 Salah satu contoh kasus yang paling sering terjadi yaitu ketika perusahaan memutuskan hubungan kerja secara sepihak dengan pekerjanya, tapi sayangnya pekerja tersebut tidak setuju dengan keputusan dari perusahaan yang bersangkutan.

1. Perselisihan Antar Serikat Pekerja Dalam Satu Perusahaan

 Pasal 1 ayat (5) Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menerangkan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan merupakan jenis perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan serikat pekerja lainnya, namun terbatas hanya dalam satu perusahaan. Timbulnya hal tersebut bisa disebabkan karena tidak adanya persamaan paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, serta kewajiban keserikatan pekerjaan.

### Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja atau Hubungan Industrial

Penyelesaian hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :[[69]](#footnote-70)

1. Bipartit

Menurut pasal 3 ayat 1 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan, Perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja / serikat buruh atau antara serikat pekerja / serikat buruh dan serikat pekerja / serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih. Perundingan Bipartit adalah perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

 Penyelesaian secara bipartit ini wajib dilaksanakan dan dibuat risalah yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak. Proses bipartite harus selesai dalam waktu 30 hari dan jika melewati 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau perundingan tidak mencapai kesepakatan maka perundingan bipartit dianggap gagal. Jika perundingan mencapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang mengikat dan menjadi hukum bagi pihak.[[70]](#footnote-71)

1. Mediasi

 Menurut Pasal 1 ayat (11) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan Mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediasi, di berbagai negara dianggap sebagai jalan terbaik dalam penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Hal ini terjadi karena konflik antara pengusaha dan pekerja adalah hal yang rutin terjadi dan penyelesaian melalui litigasi tidak murah (bukan hanya dihitung biaya perkara). Sistem mediasi adalah hal yang baik, namun banyak terkendala karena sekarang orientasi penyelesaian sengketa adalah litigasi karena dianggap sebagai satu-satunya yang dapat menjamin kepastian hukum.[[71]](#footnote-72)

1. Konsiliasi

 Menurut Pasal 1 ayat (13) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan Konsiliasi Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

 Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan cara konsiliasi ditengahi oleh konsiliator, yaitu seorang atau lebih yang telah memenuhi syarat konsiliator instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Undang -Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberi peluang pada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industria melalui lembaga Konsiliasi.[[72]](#footnote-73)

1. Arbitrase

 Menurut Pasal 1 ayat (15) Undang -Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa, Arbitrase Hubungan Industrial adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

 Arbitrase adalah salah satu mekanisme yang disediakan baik oleh Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (UU PPP), maupun oleh UU PPHI. Arbitrase menyediakan suatu prosedur yang damai atau mekanisme non-litigasi (di luar pengadilan). Ini menunjukkan bahwa proses arbitrase dilakukan oleh arbiter atau tim arbiter di luar lembaga pengadilan dan menggunakan penyelesaian yang menguntungkan bagi kedua belah pihak, yang berarti bahwa masing-masing pihak menerima keuntungan.[[73]](#footnote-74)

 Secara umum, tidak semua perselisihan dapat diserahkan kepada arbiter untuk diputuskan. Hanya hak-hak subyektif yang sepenuhnya dapat dikuasai oleh masing-masing pihak yang dapat diserahkan kepada arbiter untuk diputuskan. Dengan demikian, arbiter harus memiliki kemampuan untuk memutuskan berbagai jenis perselisihan yang dilindungi oleh UU PPHI. Ruang lingkup arbitrase hanya terbatas pada perselisihan hubungan industrial mengenai kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dan serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. [[74]](#footnote-75)

 Dibandingkan dengan proses pengadilan di pengadilan hubungan industrial, prosedur arbitrase memungkinkan para pihak untuk mencapai penyelesaian yang mudah, cepat, dan murah. Oleh karena itu, arbitrase adalah metode damai yang dapat membawa kedua belah pihak ke dalam situasi yang damai dan memastikan bahwa hubungan mereka terus berlanjut.[[75]](#footnote-76)

1. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Menurut Pasal 1 ayat (17) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa, Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

 Menurut pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kompetensi absolut untuk memeriksa dan memutus:

* Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak
* Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
* Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
* Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan
1. Renata Christha Auli, “Pasal 1 UUD 1945 tentang Bentuk dan Kedaulatan Negara*”*, *Hukum Online,* 2024. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/pasal-1-uud-1945-tentang-bentuk-dan-kedaulatan-negara-lt659e815063d2d/> [↑](#footnote-ref-2)
2. Vanya Karunia, “Bunyi Pasal 27 UUD 1945 dan Maknanya”, *Kompas.com*, 2022. <https://www.kompas.com/skola/read/2022/06/03/090000969/bunyi-pasal-27-uud-1945-dan-maknanya> . [↑](#footnote-ref-3)
3. Subekti, et al., *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta Timur : PT Balai Pustaka, 2014, Cet. Ke-41, hlm. 339. [↑](#footnote-ref-4)
4. Ibid., hlm. 343 [↑](#footnote-ref-5)
5. Rifda, “*Pahami Perbedaan PKWT dan PKWTT serta Implikasinya”*, 2024. <https://izin.co.id/indonesia-business-tips/2024/03/20/perbedaan-pkwt-dan-pkwtt/> [↑](#footnote-ref-6)
6. Pradya Muharam Andika, “Implementasi Perlindungan Upah Terhadap Sengketa Wanprestasi Pekerja Bangunan di Indonesia*”*, *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2 (1), 1 Mei 2022 : 121. <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4157735> [↑](#footnote-ref-7)
7. Rakhmat Nopliardy, et al., “Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja*”*, *Jurnal Terapung : Ilmu-Ilmu Sosial*, 4 (2), 2022 : 11. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/terapung/article/> [↑](#footnote-ref-8)
8. Lidia Febrianti, “Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkanundang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, Jurnal Ilmiah Indonesia,* 6 (1),2021. <https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article> [↑](#footnote-ref-9)
9. Bambang Sukendro, et al., “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dengan Status PKWT Ke PKWTT Pada Pekerjaan Outsourcing/Alih Daya”, *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 7 (1), 2024 : 425. <https://journal.unigha.ac.id/index.php/JSH> [↑](#footnote-ref-10)
10. Ady Thea DA, “Aturan Upah Minimum Dalam UU Cipta Kerja Terbaru*”*, *Hukum Online*, 2023, <https://www.hukumonline.com/berita/a/aturan-upah-minimum-dalam-uu-cipta-kerja-terbaru-> [↑](#footnote-ref-11)
11. Rifa Shavira, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Guru Honorer Dengan Yayasan Adzkia”*, Law Journal*, 1 (1), 2023 : 187. [www.jurnal.umsb.ac.id › index › SLJ](https://www.jurnal.umsb.ac.id/index.php/SLJ/article/viewFile/4097/2976)/ [↑](#footnote-ref-12)
12. Nur Febya Adhawiyah, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Pemenuhan Hak Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerja*”*, *Jurnal Ilmu Hukum*, 6 (2), 2022. <https://ejournal.stihawanglong.ac.id/index.php/juris/article/download/623/408/> [↑](#footnote-ref-13)
13. Ni Nyoman Trisnadi, “Penyelesaian PeSrselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”*, *Jurnal Kertha Semaya*, 10 (2), 2022. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/download/69820/42744> [↑](#footnote-ref-14)
14. Resya Dwi Marselina, et al., “Konsep Penyelesaian Kontrak Kerja Antara Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Serikat Pekerja Pada PT Intermodal Kusuma Lokawati*”* *Jurnal penelitian manajemen dan inovasi riset*, 2 (2), 2024. <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati/article/> [↑](#footnote-ref-15)
15. Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum, Mataram*: Mataram University Press, 2020, Cet. ke-1, hlm. 48 http://eprints.unram.ac.id/20305/1/Metode%20Penelitian%20Hukum.pdf [↑](#footnote-ref-16)
16. Ibid., hlm. 65-66 [↑](#footnote-ref-17)
17. Kikit Azeharie, “Yuk, Kenalan Dengan Teknik Analisis Data Kualitatif*”*, *Majoo* , Jakarta, 2 maret 2022, https://majoo.id/solusi/detail/teknik-analisis-data-kualitatif [↑](#footnote-ref-18)
18. Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan,* Batu : Literasi Nusantara, 2020, hlm. 15. http://repository.uinsu.ac.id/9257/ [↑](#footnote-ref-19)
19. Luluk Tri Harinie, *Hubungan Industrial,* Bali : CV Intelektual Manifes Media, 2024, hlm. 39. https://unram.sgp1.digitaloceanspaces.com/simlitabmas/kinerja/buku/jurnal/0152f8c5-d051-4431-b3b1-b4855a161da9-eBook%20Buku%20Hubungan%20Industrial.pdf [↑](#footnote-ref-20)
20. Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi,* Jakarta : Sinar Grafika, 2009, hlm.2. [↑](#footnote-ref-21)
21. Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014, hlm. 15. <https://www.google.co.id/books/edition/Dasar_Dasar_Hukum_Ketenaga_Kerjaan_Indon/QWzwzwEACAAJ?hl=id&kptab=overview> [↑](#footnote-ref-22)
22. Zaeni Asyhadie, et al., *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia,* Jakarta Timur : Prenadamedia Group, 2019, hlm. 4. https://books.google.co.id/books?id=Qb-NDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=true [↑](#footnote-ref-23)
23. Junaidi, et al., *Dasar Hukum Ketenagakerjaan,* Sumatera Barat: PT Mafy Media Literasi Indonesia, 2023. hlm. 6. https://repository.um.ac.id/5481/1/fullteks.pdf [↑](#footnote-ref-24)
24. Ibid., hlm.7 [↑](#footnote-ref-25)
25. Novia Widya Utami, “UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Penjelasannya”, *Mekari Talenta*, 2023, <https://www.talenta.co/blog/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-penjelasannya>, Diakses pada 18 November 2024 [↑](#footnote-ref-26)
26. M. Aris Yusuf, “Pengertian Tenaga Kerja dan Unsur Penting di Dalamnya*”,* *Gramedia blog*, 2021, <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-tenaga-kerja/>, Diakses 26 November 2024. [↑](#footnote-ref-27)
27. Feradhita, “Pengertian Tenaga Kerja dan Beragam Peran Pentingnya*”, Kazokku*, 2024, <https://kazokku.com/blog/2024/04/29/pengertian-tenaga-kerja/>, Diakses pada 18 November 2024. [↑](#footnote-ref-28)
28. Rosyada, “Pengertian Ketenagakerjaan Dan Masalah Ketenagakerjaan Di Indonesia”, *Gramedia*, <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-ketenagakerjaan/>, Diakses pada 18 November 2024. [↑](#footnote-ref-29)
29. Ibid. [↑](#footnote-ref-30)
30. Zaeni Asyhadie, “*Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*”, Jakarta : Rajawali Press, hlm. 39. [↑](#footnote-ref-31)
31. Viqhi Ardiansyah, *Analisis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan Pt. Cakra Samawa Sakti 251,* Skripsi Sarjana Hukum, Universitas Mataram, 2023, hlm.15. https://eprints.unram.ac.id/40918/2/SKRIPSI%20%287%29%281%29.pdf [↑](#footnote-ref-32)
32. F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja,* Jakarta : Sinar Grafika, 2005, hlm. 11. [↑](#footnote-ref-33)
33. Ibid., hlm. 13 [↑](#footnote-ref-34)
34. Muhamad Azhar, *Hukum Ketenagakerjaan*, 2015, hlm. 50-51. <http://eprints.undip.ac.id/> 53755/1/BUKU\_AJAR\_HUKUM\_KETENAGAKERJAAN.pdf [↑](#footnote-ref-35)
35. Viqhi Ardiansyah, *op.cit*., hlm. 16 [↑](#footnote-ref-36)
36. F.X. Djumialdji, *op.cit.,* hlm. 11 [↑](#footnote-ref-37)
37. Viqhi Ardiansyah, *op.cit*., hlm. 17 [↑](#footnote-ref-38)
38. Arifuddin Muda Harahap, Op cit., hlm. 67 [↑](#footnote-ref-39)
39. Suria Ningsih, *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan,* Medan : USU Press, 2014, hlm.70. https://digilib.umsu.ac.id/index.php?p=show\_detail&id=25726 [↑](#footnote-ref-40)
40. “Rincian Syarat Sah Perjanjian Pasal 1320 KUHPerdata”*, Hukum Online*, 7 Agustus 2014. <https://www.hukumonline.com/berita/a/syarat-sah-perjanjian-di-mata-hukum-lt6273669575348/> Diakses 25 November 2024. [↑](#footnote-ref-41)
41. Atmoko Iradian, “Perjanjian dan Syarat Sah Perjanjian”, *Atmoko Iradian & Associates Law Office*, 2023, <https://aialawoffice.com/artikel-detail-20-perjanjian-dan-syarat-sah-perjanjian>, Diakses 26 November 2024. [↑](#footnote-ref-42)
42. Ibid. [↑](#footnote-ref-43)
43. Viqhi Ardiansyah, *op.cit*., hlm. 20 [↑](#footnote-ref-44)
44. Ivena A.K. Tapan, “Berakhirnya Perjanjian Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan Pengusaha Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”*, Lex Privatum*, 8 (2), 2019 : 22. https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lexprivatum/article/download/25886/25528 [↑](#footnote-ref-45)
45. Ayu Rifka, *“*Apa Itu Hak?Pahami Dari Definisi Dan Jenis-Jenisnya”, *Liputan6,* 2022, <https://www.liputan6.com/hot/read/5153023/apa-itu-hak-pahami-dari-definisi-dan-jenis-jenisnya>, Diakses 26 November 2024 [↑](#footnote-ref-46)
46. Muh. Herismant Buscar, “*Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Pada Malam Hari Di Swalayan Alfamidi Kecamatan Rappocini Kota Makassar Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*”, Skripsi Sarjana Hukum, Makasar : Perpustakaan UIN Alaudin Makasar, 2015, hlm. 15, http://repositori.uin.alauddin.ac.id/10431/1/SKRIPSI%20MUH.%20HERISMANT%20BUSCAR%20S..pdf [↑](#footnote-ref-47)
47. Muhammad Fitra Hardinata, et al., *“*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia”,Jurnal Hukum, Politik dan Ilmu Dosial (JHPIS), 3 (1), 2024 : 184. https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jhpis/article/download/ [↑](#footnote-ref-48)
48. Monica Ayu, ”Hak Karyawan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan”, *Kompas*, 20 maret 2022,<https://nasional.kompas.com/read/2022/03/20/01000051/hak-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan>, Diakses 19 November 2024 [↑](#footnote-ref-49)
49. “Aturan Hak Cuti Karyawan Swasta Tahunan Menurut UU Terbaru”*, Mekari Talenta*, 24 Oktober 2022,<https://www.talenta.co/blog/aturan.cuti>-karyawan/Berdasarkan%20peraturan%20 tentang cuti, Diakses 19 November 2024. [↑](#footnote-ref-50)
50. Claudia Bhara Pradita, “Aturan Cuti Melahirkan dengan Prsalinan Prematur*”, Hukum Online,* 12 April 2023, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-cuti-melahirkan-bagi-pekerja-dengan-persalinan-prematur-cl4158/> Diakses 18 November 2024. [↑](#footnote-ref-51)
51. Annisa Pratami, et al., “Urgensi pemenuhan hak dan kewajiban pekerja dalam ketenagakerjaan di indonesia sesuai pada undang – undang*” Jurnal Hukbis*, 1 (1), 2023 : 125. https://journal.unismuh.ac.id/index.php/hukbis/article/download/11610/pdf [↑](#footnote-ref-52)
52. *“*Hak-Hak Perusahaan Dan Karyawan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan*”*, *Disnakertrans*, 2020, <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/hak-hak-perusahaan-dan-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan/>, Diakses 25 November 2024. [↑](#footnote-ref-53)
53. Aris, “Apa perbedaan hak dan kewajiban?ini contohnya*”*, *Gramedia.com*, 2021, [https://www.gramedia.com/ literasi perbedaan- hak-dan-kewajiban/](https://www.gramedia.com/%20literasi%20perbedaan-%20hak-dan-kewajiban/), Diakses 19 November 2024. [↑](#footnote-ref-54)
54. F.X. Djumaldi, op.cit. hlm. 26 [↑](#footnote-ref-55)
55. Ibid., hlm. 34. [↑](#footnote-ref-56)
56. Ibid., hlm. 36. [↑](#footnote-ref-57)
57. Ervina Lutfi “Hak dan Kewajiban Pengusaha Menurut uu No. 13 Tahun 2003”, *Talenta.com*, 2023, <https://www.talenta.co/blog/hak-dan-kewajiban-pengusaha-menurut-uu-no-13-tahun-2003-ketenagakerjaan/>, Diakses 19 November 2024 [↑](#footnote-ref-58)
58. Ibid. [↑](#footnote-ref-59)
59. John Eben Sirait, “*Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Di PT Griya Kencana Lestari Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”,* Skripsi Sarjana Hukum, Universitas Jambi, 2024, hlm.38. [↑](#footnote-ref-60)
60. Sri Kasnelly, Analisis Upah Kerja Di Indonesia*, Jurnal Ekonomi Syariah*, 5 (1), 2022 : 63. https://ejournal.an-nadwah.ac.id/index.php/almizan/article/download/414/343/ [↑](#footnote-ref-61)
61. Eko Wahyudi, et al., *Hukum Ketenagakerjaan,* Jakarta : Sinar Grafika, 2016, hlm. 125. [↑](#footnote-ref-62)
62. Robby Sugara, “Pengupahan Terhadap Para Pekerja Oleh Perusahaan Angkutan Umum Pt. Putra Kembar Iban Di Kabupaten Kapuas Hulu*”, Jurnal Hukum*, 2016, hlm. 4. https://e-journal.uajy.ac.id/11570/1/JURNAL%20HK10788.pdf [↑](#footnote-ref-63)
63. Ady Thea DA, “Aturan Upah Minimum Dalam Uu Cipta Kerja Terbaru,Begini Penjelasannya*”, Hukum Online,* 21 Agustus 2023, <https://www.hukumonline.com/berita/a/aturan-upah-minimum-dalam-uu-cipta-kerja-terbaru--begini-penjelasannya-lt64e34fbeddd4f/>. Diakses 19 November 2024 [↑](#footnote-ref-64)
64. Umar Kasim, *“*Legalitas Sistem Pengajian ‘All in’*”, Hukum Online,* 15 Juli 2013. https://www.hukumonline.com/klinik/a/legalitas-sistem-penggajian-all-in-lt51b7c20da2447/ [↑](#footnote-ref-65)
65. Hasaziduhu Moho, “Hakikat Upah Dalam Hubungan Ketenagakerjaan*”, Jurnal Panah Kedilan*, 1 (2), 2022, hlm. 122-123. https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/PanahKeadilan/article/ [↑](#footnote-ref-66)
66. “*Mengintip Perbedaan Gaji dan Upah : Terlihat Sama Tapi Beda”,* 8 Agustus 2022, https://www.cnbcindonesia.com/mymoney/20220808143401-72- . Diakses 20 November 2024. [↑](#footnote-ref-67)
67. “Informasi Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*”, disnaker.kebumenkab.go.id,* 4 Oktober 2022. https://disnaker.kebumenkab.go.id/index.php/web/post/2025/informasi-cara-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial# , Diakses 25 November 2024. [↑](#footnote-ref-68)
68. Fakhriyan Ardyanto, *“*4 Jenis Perselisihan Hubungan Industrial Dan Cara Penyelesaiannya”, *Liputan6*, 7 Juni 2023, <https://www.liputan6.com/hot/read/5307067/4-jenis-perselisihan-hubungan-industrial-dan-cara-penyelesaiannya>, Diakses 25 November 2024. [↑](#footnote-ref-69)
69. “Informasi Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*”, disnaker.kebumenkab.go.id,* 4 Oktober 2022. <https://disnaker.kebumenkab.go.id> /index.php/web/post/2025/informasi-cara-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial# , Diakses 25 November 2024. [↑](#footnote-ref-70)
70. Yudin Yunus, et al., “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Industrial”, *Jurnal Kewarganegaraan*, 7 (1), 2023 : 729, <https://journal.upy.ac.id> /index. Php/pkn /article/view/4887/2988. [↑](#footnote-ref-71)
71. Haikal Arsalan, “Reformasi hukum dan hak asasi manusia dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial”, *Jurnal HAM*, 11 (1), 2020 : 46. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/94384370/pdf-libre.pdf?1668674375=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DReformasi\_Hukum\_dan\_Hak\_Asasi\_Manusia\_da.pdf [↑](#footnote-ref-72)
72. Rumelda Silalahi, “Kajian Hukum Atas Pernyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Konsiliasi”, *Jurnal Darma Agung*, XXVII (2), 2019 :1004, https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnaluda/article/view/276/279. [↑](#footnote-ref-73)
73. Rai Mantili, “Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase*)”, Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6 (1), 2021 : 49, <https://jurnal.fh.unpad.ac.id/> index.php/jbmh /article/download/252/384/ [↑](#footnote-ref-74)
74. Ari Hernawan, “*Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial”*, UII Press, Yogyakarta: 2018, hlm. 114. [↑](#footnote-ref-75)
75. Rai Mantili, Op cit., [↑](#footnote-ref-76)