

**AKIBAT HUKUM BAGI PERUSAHAAN
YANG MEMBERIKAN GAJI DI BAWAH UPAH MINIMUM PROVINSI
KEPADA KARYAWAN DI KABUPATEN SITUBONDO**

Oleh : Tedjo Asmo Sugeng, S.H., M.H.*

Marwiyatun**

ABSTRAK

Tenaga kerja dan perusahaan saling berkaitan dan membutuhkan. Tenaga kerja sebagai pendongkrak untuk menjadikan suatu perusahaan lebih maju, dan unggul dibanding perusahaan lainnya. Sedang perusahaan sebagai wadah untuk menghasilkan pendapatan bagi para tenaga kerja. Kaitan yang erat itulah yang mengharuskan keduanya harus saling bekerja sama agar sama-sama merasa saling menguntungkan. Disatu sisi tenaga kerja mendapatkan upah yang sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan, disisi lain perusahaan mendapatkan keuntungan yang besar atas jerih payah yang dilakukan oleh pekerja.

Penulis menggunakan metode penulisan normatif dan metode penelitian dengan mengamati secara langsung atau menyelidiki dari dekat ke lapangan dengan membanding-bandingkan antara teori dan prakteknya untuk menjawab masalah yang dialami oleh para tenaga kerja di dalam perusahaan terutama yang berhubungan dengan masalah gaji.

Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan penulis menyimpulkan bahwa didalam rantai kerja antara perusahaan dengan tenaga kerjanya haruslah seimbang agar tidak terjadi kesetimpangan dan penyalahgunaan kekuasaan. Apabila terjadi kesalahan baik terhadap tenaga kerja, ataupun perusahaan akan mendapatkan sanksi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan. Terutama bagi perusahaan, apabila melakukan kesalahan terhadap tenaga kerjanya terutama yang berhubungan dengan upah, maka perusahaan akan mendapatkan sanksi yang tegas.

Kata Kunci : Tenaga Kerja, UMR.

1. PENDAHULUAN

Pembangunan nasional di laksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya yang bertujuan untuk menciptakan masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera secara merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan pancasila dan undang-undang dasar negara

* **Tedjo Asmo Sugeng**, Dosen Tetap Yayasan Fakultas Hukum Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

** Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. NPM. 201112027

republik indonesia tahun 1945. Salah satu sektor yang dapat menunjang keberhasilan pembangunan ialah tenaga kerja. Sedangkan pengertian tenaga kerja itu sendiri adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara di bedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di indonesia adalah berumur 15-64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja di sebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia kerja, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 13 tahun, karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.

Pekerja adalah aset perusahaan yang amat penting, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari pekerjanya. Hubungan antara perusahaan sebagai pemberi kerja (untuk selanjutnya di sebut “perusahaan”) dengan pekerja berlangsung saling membutuhkan. Karena di satu sisi pekerja membutuhkan perusahaan sebagai tempat mereka bekerja, memperoleh nafkah, maupun sebagai tempat aktualisasi diri, sementara dari sisi lain perusahaan juga sangat membutuhkan pekerja sebagai sumber daya yang dapat mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya. Pekerja akan melakukan usaha maksimal, bekerja dengan penuh dedikasi, motivasi tinggi, serta lebih produktif apabila pekerja tersebut mendapatkan perlindungan hukum yang setimpal.

Dalam hubungan antara perusahaan dan pekerja tersebut terjadi perikatan kerja yang membentuk hubungan hukum. Kedua belah pihak mengikatkan diri dalam suatu perjanjian yang di sebut perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja tersebut antara lain di atur mengenai hak dan kewajiban pekerja, pengupahan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Suatu perjanjian kerja dapat berbentuk perjanjian tertulis, maupun lisan. Suatu perjanjian termasuk perjanjian kerja harus mengikuti syarat-syarat suatu perjanjian, baik syarat subjektif maupun objektif sebagaimana di atur dalam pasal 1320 kitab undang-undang hukum perdata (KUHper). Apabila perjanjian kerja tersebut mencakup pengaturan pengupahan, maka klausulah pengupahannya harus tunduk pada peraturan perundang-undangan mengenai pengupahan, yang antara lain mengatur tentang besaran upah, upah lembur, dan tunjangan-tunjangan. Sedangkan pengaturan jaminan sosial tenaga kerja yang di berlakukan perusahaan kepada pekerja harus mengikuti undang-undang Nomer 3 tahun 1993 tentang jaminan sosial tenaga kerja.

Hak utama yang paling pokok bagi tenaga kerja adalah upah yang sesuai dan di tetapkan oleh negara yang harus di ikuti oleh para perusahaan, yang sering kita kenal dengan nama upah minimum provinsi (UMP). Sedangkan UMP itu sendiri adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten / kota di satu provinsi. Dahulu upah minimum provinsi di kenal dengan istilah upah minimum regional tingkat. Menurut Peraturan menteri nomer 1 tahun 1999 pasal 1 ayat 1, upah minimum adalah upah bulanan

terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah ini berlaku bagi mereka yang lajang dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun, berfungsi sebagai jaring pengaman, di tetapkan melalui keputusan gubernur berdasarkan rekomendasi dari dewan pengupahan dan berlaku selama 1 tahun berjalan.

Untuk mampu bersaing di dunia usaha dan bisnis, setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah sumber daya yang di miliknya dengan efektif dan efesien. Hal ini sangat di pengaruhi oleh produktifitas kerja karyawan, salah satu di antaranya adalah upah atau imbalan yang berupa uang sebagai pengganti tenaga dan pikiran dari para karyawan yang telah di berikan untuk memajukan perusahaan. Jika imbalan yang di berikan tidak sesuai dengan ketentuan, dan belum dapat mencukupi kebutuhan karyawan, maka ia akan terus berusaha mengerjakan pekerjaan lain sampai di rasa dapat mencukupi kebutuhannya, sehingga dengan demikian karyawan tersebut tidak akan mampu berkonsentrasi kepada pekerjaannya.

2. PENGERTIAN TENAGA KERJA

Tenaga kerja merupakan orang yang siap, mau, mampu melaksanakan pekerjaan. Tidak semua orang dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja. Hanya orang-orang yang memenuhi kriteria tenaga kerja lah yang dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja. Sedangkan karyawan adalah pekerja . Jadi karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga atau perusahaan.²

Menurut simanjuntak, tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi mereka secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Menurut Sumitro Djojohadikusumo, tenaga kerja adalah semua orang yang mau ataupun bersedia dan memiliki kesanggupan untuk bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun mau dan mampu untuk bekerja, akan tetapi terpaksa menganggur karena tidak adanya kesempatan kerja.

Menurut MT. Ritonga dan Yoga Firdaus, pengertian tenaga kerja adalah penduduk yang berada pada rentang usia kerja yang siap melaksanakan pekerjaan, antara lain mereka yang telah bekerja, mereka yang sedang mencari kerja, mereka yang sedang menempuh pendidikan (sekolah), dan juga mereka yang sedang mengurus rumah tangga.

Mulyadi menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat

² Erhan A1995, Kamus praktis bahasa Indonesia, penerbit, Indah, Surabaya. Hal 175

memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Berdasarkan undang-undang nomer 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang disebut tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri, maupun untuk masyarakat. Pendidikan usia kerja menurut badan pusat statistik (2008) dan sesuai dengan yang di sarankan oleh ILO (*international labor organization*) adalah penduduk usia 15 tahun ke atas yang di kelompokkan ke dalam angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja di bedakan hanya oleh batas umur. Pada awalnya batasan umur penggolongan tenaga kerja di indonesia sejak tahun 1971 adalah bilamana seseorang sudah berumur 10 tahun atau lebih. Pemilihan batasan umur ini berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk bekerja atau mencari pekerjaan. Dengan bertambahnya kegiatan pendidikan, penetapan wajar 9 tahun, maka jumlah penduduk dalam usia sekolah yang bekerja menjadi berkurang.

Angkatan kerja adalah mereka yang mempunyai pekerjaan, baik sedang bekerja maupun yang sementara tidak sedang bekerja karena suatu sebab, seperti petani yang sedang menunggu panen/hujan, pegawai yang sedang cuti, sakit, dan sebagainya. Disamping itu mereka yang tidak mempunyai pekerjaan tetapi sedang mencari pekerjaan/mengharapkan dapat pekerjaan atau bekerja secara tidak optimal disebut pengangguran.

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang sedang bersekolah, mengurus rumah tangga tanpa mendapat upah, lanjut usia, cacat jasmani dan sebagainya, dan tidak bekerja, atau mencari pekerjaan. Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah; anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain. Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerjayang memiliki keahlian dalam bidang tertentudengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai

pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu.³

Kesempatan kerja di Indonesia dijamin dalam UUD 1945 pada pasal 27 ayat 2 yang berbunyi "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak". Dari bunyi UUD 1945 pasal 27 ayat 2 itu jelas bahwa pemerintah Indonesia untuk menciptakan lapangan kerja bagi anggota masyarakat karena hal ini berhubungan dengan usaha masyarakat untuk mendapat penghasilan.

Semenjak di laksanakan SAKERNAS (Survei Angkatan Kerja Nasional) tahun 2001, batas umur penggolongan kerja yang semula 10 tahun atau lebih di rubah menjadi 15 tahun atau lebih. Indonesia tidak menggunakan batas umur maksimum dalam pengelompokan usia kerja karena belum mempunyai jaminan sosial nasional. Hanya sebagian kecil penduduk indonesia yang menerima tunjangan di hari tua, yaitu pegawai negeri dan sebagian kecil pegawai perusahaan swasta.

3. PERUSAHAAN

Perusahaan adalah suatu organisasi dimana sumber daya atau input dasar seperti bahan dan tenaga kerja dikelola serta di proses untuk menghasilkan barang atau jasa kepada pelanggan. Hampir semua perusahaan mempunyai tujuan sama, yaitu memaksimalkan laba. Jenis perusahaan dibedakan menjadi tiga, yaitu : perusahaan manufaktur, perusahaan dagang, dan perusahaan jasa. Sedangkan bentuk dari perusahaan itu sendiri di bedakan menjadi, perusahaan perseorangan dan persekutuan (perseroan).

Menurut molengraf, perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang di lakukan secara terus menerus, bertindak keluar, untuk memperoleh penghasilan dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.

Menurut undang-undang nomer 8 tahun 1997 pasal 1 Adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus-menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba bersih, baik yang di selenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Indonesia.

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. Setiap perusahaan ada yang terdaftar di pemerintah dan ada pula yang tidak. Bagi perusahaan yang terdaftar di

³ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1987, hal 63.

pemerintah, mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaannya. Badan usaha ini adalah status dari perusahaan tersebut yang terdaftar di pemerintah secara resmi.

Jenis perusahaan berdasarkan lapangan usaha:

1. Perusahaan ekstraktif adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengambilan kekayaan alam
2. Perusahaan agraris adalah perusahaan yang bekerja dengan cara mengolah lahan/ladang
3. Perusahaan industri adalah perusahaan yang menghasilkan barang mentah dan setengah jadi menjadi barang jadi atau meningkatkan nilai gunanya
4. Perusahaan perdagangan adalah perusahaan yang bergerak dalam hal perdagangan
5. Perusahaan jasa adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa

Jenis perusahaan berdasarkan kepemilikan:

1. Perusahaan negara adalah perusahaan yang didirikan dan dimodali oleh negara
2. Perusahaan koperasi adalah perusahaan yang didirikan dan dimodali oleh anggotanya
3. Perusahaan swasta adalah perusahaan yang didirikan dan dimodali oleh sekelompok orang dari luar perusahaan.

Perusahaan dapat diklasifikasikan dari beberapa bentuk. Salah satunya klasifikasi perusahaan berdasarkan bentuk hukumnya yaitu :

1. Perusahaan Badan Hukum

Merupakan perusahaan yang dapat dimiliki oleh swasta maupun negara, dapat berupa perusahaan persekutuan. Jenis perusahaan ini didirikan dan dimiliki oleh beberapa orang pengusaha baik swasta maupun negara yang memenuhi syarat-syarat sebagai badan hukum. Jenis perusahaan ini dapat menjalankan usaha di semua bidang perekonomian (Perindustrian, perdagangan, Perjasaan, dan pembiayaan). Contohnya : Perseroan Terbatas (PT), Koperasi, Perusahaan Umum, Perusahaan Perseroan (Persero).

2. Perusahaan Bukan badan Hukum

Merupakan perusahaan yang dimiliki oleh perusahaan swasta, dapat berupa perusahaan perseorangan maupun perusahaan persekutuan. Contohnya : Perusahaan Perseorangan, Persekutuan Perdata, Firma, CV. Perusahaan Bukan badan Hukum merupakan perusahaan swasta yang didirikan dan dimiliki oleh beberapa orang pengusaha secara kerja sama, jenis perusahaan ini dapat menjalankan usaha di bidang perekonomian (perindustrian, perdagangan, dan perjasaan). Salah satu contoh Perusahaan Bukan Badan Hukum adalah Perusahaan Perseorangan. Perusahaan

perseorangan adalah bisnis yang kepemilikannya dipegang oleh satu orang. Pemilik perusahaan perseorangan memiliki tanggung jawab tak terbatas atas harta perusahaan. Artinya, apabila bisnis mengalami kerugian, pemilik lah yang harus menanggung seluruh kerugian itu.

Bentuk perusahaan perseorangan secara resmi tidak ada, tetapi dalam masyarakat perdagangan bentuk perusahaan perseorangan diterima masyarakat. Dalam praktik, sebagian perusahaan persorangan pendiriannya menggunakan akta otentik. Beberapa karakteristik dari Perusahaan Perseorangan adalah:

1. Aset perusahaan hanya dimiliki satu orang.
2. Bertanggungjawab sendiri atas seluruh hutang perusahaan.
3. Pekerja yang ada merupakan wakil atau pembantu pengusaha dalam perusahaan berdasarkan pemberian kuasa atau perjanjian kerja.

4. UPAH, UPAH MINIMUM DAN UPAH MINIMUM REGIONAL

Upah merupakan salah satu rangsangan penting bagi para karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini tidaklah berarti bahwa tingkat upahlah yang merupakan pendorong utama, tingkat upah hanya merupakan dorongan utama hingga pada tarif dimana upah itu belum mencukupi kebutuhan hidup para karyawan sepantasnya. Dewan Penelitian Pengupahan Nasional memberikan definisi pengupahan sebagai berikut: "Upah ialah suatu penerimaan kerja untuk berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan menurut suatu persetujuan Undang-undang dan Peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja."

Upah menurut tjiptoherijanto adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan di lakukan dan di nyatakan atau di nilai dalam bentuk uang yang di tetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta di bayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan, baik untuk pekerja sendiri maupun untuk keluarganya.

Di dalam memberikan upah/gaji perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan dengan penghasilan. Semakin tinggi pengorbanan semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Karena itu pertama yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan, pengorbanan dari suatu jabatan dipertunjukkan dari persyaratan-persyaratan (spesifikasi) yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Semakin tinggi persyaratan yang diperlukan, semakin tinggi pula penghasilan yang diharapkan. Penghasilan ini ditunjukkan dari upah yang diterima.

Rasa keadilan ini sangat diperhatikan oleh para karyawan, mereka tidak hanya memperhatikan besarnya uang yang dibawa pulang, tetapi juga membandingkan dengan rekan yang lain. Disamping masalah keadilan, maka

dalam pengupahan perlu diperhatikan unsur kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan-perusahaan lain. Atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum.

Dalam hubungannya dengan ketidaklayakan dengan pengupahan apabila dibandingkan dengan perusahaan lain, ada dua macam ketidaklayakan tersebut, yaitu:

1. Mengundang skala-skala upah yang lebih rendah dibandingkan dengan skala upah yang dibayarkan untuk skala pekerjaan yang sama dalam perusahaan lain.
2. Skala-skala upah dimana suatu pekerjaan tertentu menerima pembayaran yang kurang dari skala yang layak dibandingkan dengan skala-skala untuk jenis pekerjaan yang lain dalam perusahaan yang sama.

Pengertian Upah Minimum berdasarkan Permen no. 1 Tahun 1999 Pasal 1 ayat 1, Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah ini berlaku bagi mereka yang lajang dan mempunyai pengalaman kerja 0-1 tahun, berfungsi sebagai jaring pengaman, ditetapkan melalui Keputusan Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan berlaku selama 1 tahun berjalan. Jika merujuk pada Pasal 94 Undang-undang (UU) No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok ini paling sedikit 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Pengertian tunjangan tetap di sini ialah tunjangan yang pembayarannya dilakukan dengan teratur dan tidak ada kaitannya dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja, contoh: tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, tunjangan komunikasi, dan tunjangan profesi atau keahlian. Berbeda dengan tunjangan transportasi maupun tunjangan makan, tunjangan tersebut bukanlah tunjangan tetap, karena perhitungannya menurut jumlah kehadiran atau performa kerja.

Pertimbangan Dalam Penetapan Upah Minimum:

1. Penetapan Upah Minimum sebagai jaring pengaman supaya nilai upah tidak menurun di bawah kebutuhan hidup minimal.
2. Penetapan Upah Minimum sebagai wujud pelaksanaan Pancasila, Undang-undang Dasar 45 dan Garis Besar Haluan Negara. Supaya hasil-hasil pembangunan tidak hanya dinikmati oleh segelintir masyarakat dalam lingkup kecil saja, namun setiap kesempatan harus dapat menjangkau sebagian besar masyarakat terutama yang berpenghasilan rendah dan keluarganya.
3. Penetapan Upah Minimum sebagai satu upaya dalam pemerataan pendapatan dan proses penumbuhan kelas menengah.
4. Penetapan Upah Minimum merupakan kepastian hukum bagi perlindungan atas hak-hak buruh dan keluarganya sebagai warga Negara Indonesia.

5. Penetapan Upah Minimum merupakan indikator perkembangan ekonomi yaitu Pendapatan Perkapita.

Sedangkan upah minimum provinsi (UMP) adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi. Dahulu Upah Minimum Provinsi dikenal dengan istilah Upah Minimum Regional Tingkat I. Dasar hukum penetapan UMP adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum. UMP ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi. Penetapan upah dilaksanakan setiap tahun melalui proses yang panjang.

5. PERJANJIAN KERJA

Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari peristiwa ini, timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.⁴

Tolak ukur yang paling mendasar untuk menentukan ada atau tidaknya suatu hubungan kerja adalah apabila ada perjanjian kerja, hal ini diungkapkan oleh Djumildji tentang pentingnya perjanjian kerja itu sendiri yaitu: “ sebelum seseorang melakukan hubungan kerja dengan orang lain terlebih dahulu akan diadakan suatu perjanjian kerja baik dalam bentuk sederhana yang pada umumnya dibuat secara lisan ataupun dibuat secara formal yaitu dalam bentuk yang tertulis. Kesemua upaya tersebut dibuat untuk maksud perlindungan dan kepastian akan hak dan kewajiban masing-masing pihak yang pada dasarnya akan menggambarkan hak-hak dan kewajiban pengusaha terhadap pekerja secara timbal balik” .⁵

Menurut ketentuan pasal 1313 Kitab Undang-undang Hukum Perdata perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.⁶ Subekti menyatakan, bahwa perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seseorang berjanji kepada orang lain atau dua orang saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Selanjutnya menurut Sudikno suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.⁷ Pengertian lain yang diberikan oleh Ahmadi Miru bahwa kontrak atau perjanjian merupakan suatu peristiwa hukum dimana seseorang berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.⁸

⁴ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, penerbit, Citra Aditya Bhakti, Jakarta 1987, Cet. Ke-4, hlm.6

⁵ Fx. Djumildji, *Pemutusan Hubungan Kerja*, penerbit, Pt bina Aksara, cet pertama, Yogyakarta, Januari 1984, hal 2-6.

⁶ Kartini Mulyadi, Gunawan Widjaja, *Perikatan yang lahir dari perjanjian*, Penerbit, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, Februari 2004, hal 91-92.

⁷ Sudikno Mertokusumo. 1988. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta : PT. Liberty. Hlm. 47.

⁸ Ahmadi Miru, 2007, *Hukum Kontrak Perancangan Kontrak*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 2.

Mengenai bentuk dan isi perjanjian kerja, tidak ada satu peraturan yang mengikat bentuk dan isi perjanjiannya, karena dijamin dengan azas kebebasan berkontrak, yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi berbagai macam perjanjian, asal tidak bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Azas kebebasan berkontrak tersebut dituangkan dalam pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara.⁹

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14 adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan.

Subekti menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda "*dierstverhanding*") yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh).¹⁰ Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPer). Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

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

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, setia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18

9 Abdul Khakim, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Penerbit PT. Citra Aditya bakti, Bandung, 2003 hal 28.

10 Subekti, Aneka Perjanjian, (Bandung: Penerbit Alumni, 1977), hal. 63.

tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya atau waras. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUH Per adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja anatar pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.

Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas. Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Kalau syarat obyektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subyektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.

6. HAK PERUSAHAAN

Menurut Notonagoro hak adalah kuasa untuk menerima atau melakukan suatu yang semestinya diterima atau dilakukan melulu oleh pihak tertentu dan tidak dapat oleh pihak lain manapun juga yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa olehnya. Menurut Simorangkir dalam bukunya *Etika Bisnis, Jabatan, dan Perbankan* "hak adalah yang secara kekuasaan diakui oleh hukum, yang dapat dibagi atas hukum objektif dan subjektif.

Perusahaan berhak memberhentikan karyawan diluar kehendak karyawan, karena alasan mendesak Yang dimaksud dengan alasan mendesak dalam hal ini adalah apa yang dimaksud dalam KUH perdata pasal 1603i. Yaitu antara lain dalam hak karyawan:

1. Ternyata memberikan keterangan-keterangan palsu pada waktu melamar
2. Tidak cakap dalam melakukan pekerjaan
3. Melakukan hal-hal yang tidak baik misalnya mabuk dan menggunakan obat terlarang dalam jam kerja dan kegiatan yang merugikan dan mencemarkan nama baik perusahaan
4. Mencuri barang atau benda berharga milik perusahaan
5. Tidak mematuhi perintah atasan

6. Tidak melakukan kewajiban-kewajiban sebagai karyawan.

Adapun hak-hak pengusaha adalah sebagai berikut:

1. Pengusaha boleh menunda untuk pembayaran tunjangan sementara tidak mampu bekerja paling lama lima hari terhitung mulai dari kecelakaan kerja itu terjadi, jika buruh yang ditimpa kecelakaan tidak dengan perantara perusahaan atau kalau belum memperoleh surat keterangan dokter yang menerangkan, buruh tidak dapat bekerja karena ditimpa kecelakaan (Pasal 16 Undang-undang No.12 Tahun 1951).
2. Berhak menetapkan mulainya istirahat tahunan dengan memperhatikan kepentingan buruh (Pasal 5 ayat (1) PP No.21 Tahun 1954).
3. Dapat memperhitungkan upah buruh selama sakit dengan suatu pembayaran yang diterima oleh buruh tersebut yang timbul dari suatu perundang-undangan/peraturan perusahaan/suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial atau pun suatu pertanggungan (Pasal 7 PP No.8 Tahun 1981).
4. Dapat menjatuhkan denda atas pelanggaran suatu hal apabila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan (Pasal 20 ayat (1) PP No.8 Tahun 1981).
5. Dapat meminta ganti rugi kepada buruh, bila mana terjadi kerusakan barang atau kerugian lainya baik milik perusahaan maupun milik pihak ketiga oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaiyan (Pasal 23 ayat (1) PP No.8 Tahun 1981).

7. KEWAJIBAN PERUSAHAAN

1. Kewajiban memberikan istirahat atau cuti.
Cuti adalah pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan secara teratur.
2. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan.
Majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan atau pengobatan bagi pekerja yang sakit atau yang mengalami kecelakaan kerja.
3. Kewajiban memberikan surat keterangan.
Pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja).
4. Kewajiban membayar upah.
Dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi seorang pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya tepat waktu. Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh atas prestasi berupa pekerjaan atau

jasa yang telah atau akan dilakukan oleh pekerja dan dinyatakan atau dinilai dengan uang.

Jadi dari uraian-uraian di atas bahwa upah merupakan pengganti jasa yang telah diserahkan atau dilakukan oleh seseorang kepada pihak lain atau pengusaha. Apabila seseorang menggantungkan hidupnya pada upah yang diterimanya melalui usaha atau kerja, ini dapat berarti bahwa disamping apa yang dikerjakan itu mencerminkan status, maka upah yang juga diterimanya itu menentukan tingkat hidupnya sendiri beserta para keluarga yang menjadi tanggungannya.

Berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003, bagian kedua perihal pengupahan, bahwa pekerja/buruh mempunyai hak untuk mendapatkan penghasilan yang layak untuk memenuhi kebutuhannya. Untuk itu pemerintah telah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh. Kebijakan dimaksud antara lain penetapan upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan sebagai mana telah diatur dalam Pasal 88 ayat 3. Pemerintah dalam menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dimaksud terdiri dari wilayah Provinsi/Kabupaten/Kota serta berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota. Ketentuan upah minimum Kabupaten/Kota ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota yang diarahkan kepada pencapaian kehidupan layak. Pengusaha tidak boleh membayar upah lebih rendah dari upah minimum Kabupaten/Kota yang telah diputuskan oleh Gubernur, namun demikian apabila ternyata pengusaha tidak mampu, dapat mengajukan penangguhan sesuai dengan yang diatur keputusan menteri. Apabila pengusaha tidak mampu membayar upah sesuai dengan keputusan Gubernur dimaksud tanpa mengajukan penangguhan maka akan diberikan sanksi pidana dan administrasi. Perlindungan upah terhadap pekerja/buruh juga meliputi, apabila pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya dikarenakan hal-hal yang telah diatur Pasal 93. Kemudian berdasarkan Pasal 94 apabila pengusaha membayar upah berdasarkan komponen antara upah pokok dan tunjangan tetap telah diatur upah pokok tidak boleh kurang dari 75%. Kemudian Pasal 98 telah mengatur untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional yang dibentuk oleh Presiden, Dewan Pengupahan Provinsi dibentuk oleh Gubernur dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dibentuk oleh Bupati/Walikota. Adapun keanggotaan Dewan pengupahan dimaksud terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/buruh, pemerintah, perguruan tinggi dan pakar.

Dalam kaitannya dengan hubungan hukum antara pengusaha dengan karyawan tidak bisa dipisahkan dengan perjanjian kerja, menurut Pasal 1 ayat (14) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban

para pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban pekerja/buruh dan hak dan kewajiban pengusaha. Sebuah perusahaan dapat dikerjakan oleh seseorang atau oleh beberapa orang pengusaha dalam bentuk kerja samanya, dalam usahanya perusahaan dapat bekerja sendiri atau dengan bantuan orang lain untuk membantu perusahaan dalam melakukan kegiatan kerjanya, adapun pembantu-pembantu perusahaan dapat dibagi dalam dua jenis, yaitu :

1. Pembantu-pembantu dalam perusahaan, misalnya pelayan toko, pekerja keliling, pengurus filial, pemegang prokurasi, dan pimpinan perusahaan.
2. Pembantu-pembantu perusahaan diluar perusahaan, misalnya agen perusahaan, pengacara, notaris, makelar, dan komisioner.

Berkaitan dengan pembantu perusahaan, dapat dilihat jenis-jenis hubungan hukum antara perusahaan dengan pembantu dalam perusahaan, secara yuridis dikenal ada dua jenis hubungan hukum antara pengusaha dengan pembantunya. Jenis hubungan hukumnya adalah sebagai berikut :

1. Hubungan kerja, yaitu suatu hubungan antara pekerja dan pengusaha terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha , di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah serta melaksanakan perintah dari atasan atau pengusaha perusahaan dan dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah . Jadi dalam hal ini ada hubungan antara atasan dengan bawahan (sub-ordinasi). Sementara itu, Pasal 1 angka 15 Undangundang Nomor 13 Tahun 2003, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Perjanjian kerja adalah antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
2. Hubungan pemberi kuasa, yaitu hubungan hukum yang diatur dalam Pasal 1792 KUH Perdata, dalam hal ini pengusaha (pemilik/pendiri badan usaha) memberikan kuasa kepada para pembantunya untuk menjalankan suatu kegiatan bisnis. Dalam kaitannya dengan pembantu dalam badan usaha , yang termasuk sebagai pekerja /buruh adalah pelayan toko dan pekerja keliling, sedangkan pembantu dalam badan usaha lainnya adalah pemegang kuasa.

Sedangkan hubungan hukum antara pengusaha dengan pembantu di luar perusahaan yaitu :

1. Agen perusahaan dengan pengusaha bersifat tetap, adapun hubungan hukumnya bukan bersifat hubungan perburuhan dan bukan hubungan pelayanan berkala. Bukan hubungan

perburuhan karena hubungan antara agen perusahaan dengan pengusaha tidak bersifat subordinasi, bukan hubungan seperti majikan dan buruh, tetapi hubungan antara pengusaha dengan pengusaha. Kemudian hubungan antara agen perusahaan dengan pengusaha bukan pelayanan berkala karena hubungan hukum di antara keduanya bersifat tetap, sedangkan dalam pelayanan berkala bersifat tidak tetap. Adapun hubungan hukum antara agen perusahaan dengan pengusaha adalah hubungan pemberi kuasa sebagaimana diatur dalam Bab XVI, Buku III, Pasal 1792-1818 Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

2. Hubungan pengusaha dengan pengacara dan notaris adalah hubungan tidak tetap, sedangkan sifat hukumnya berbentuk pelayanan berkala dan pemberian kuasa.
3. Sebagai perantara atau pembantu pengusaha, makelar memiliki hubungan yang tidak tetap dengan pengusaha. Adapun sifat hukum dari hubungan tersebut adalah campuran yaitu pelayanan berkala dan pemberian kuasa. Dari penjelasan hubungan hukum di atas antara pengusaha dengan pembantu perusahaan khususnya pekerja keliling, dapat kita lihat hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja keliling akan terjadi setelah adanya perjanjian kerja, setelah perjanjian kerja disepakati kedua pihak maka kedua pihak harus tunduk pada isi perjanjian kerja tersebut, dalam melaksanakan tugasnya perusahaan memerintahkan karyawannya (pekerja keliling) untuk melakukan suatu kegiatan bisnis di luar perusahaan, yang dimana saat pekerja keliling berhasil mendapatkan konsumen yang ingin membeli barang/jasa dari perusahaan, maka pekerja keliling tersebut akan mendapat imbalan atau hadiah dari perusahaan di luar gaji yang ia terima tiap bulannya

8. HAK TENAGA KERJA

Menurut Undang-undang nomer 13 tahun 2003 hak tenaga kerja antara lain adalah sebagai berikut :

1. Setiap pekerja / buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. (pasal 6)
2. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan atau meningkatkan dan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. (pasal 11)
3. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang di selenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan ditempat kerja. (pasal 18 ayat 1)
4. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi. (pasal 23)

5. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kewajiban yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau diluar negeri. (pasal 31)
6. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. (pasal 82 ayat1)
7. Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, pasal 80 dan pasal 82 berhak mendapat upah penuh.
8. Setiap pekerja / buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - 1) Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - 2) Moral dan kesusilaan;
 - 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia, serta nilai-nilai agama. (pasal 86 ayat 1)
9. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (pasal 88 ayat 1)
10. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. (pasal 99 ayat 1)
11. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (pasal 104 ayat 1)
12. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja / serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. (pasal 137)
13. Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah. (pasal 145)

9. KEWAJIBAN TENAGA KERJA

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja buruh/karyawan wajib mentaati perintah- perintah yang diberikan oleh majikan. Aturan-aturan yang wajib ditaati oleh buruh tersebut tertuang dalam tata tertib dalam perusahaan. Dimana pekerja wajib melakukan pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan yang maksimal. Sedangkan kewajiban tenaga kerja dalam KUH perdata mengenai kewajiban tenaga kerja/buruh di atur dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, 1603c KUH perdata yang pada intinya adalah sebagai berikut :

1. Buruh/tenaga kerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus di lakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin perusahaan dapat di wakikan
2. Buruh/tenaga kerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan atau pengusaha. Dalam melakukan pekerjaan, buruh/ pekerja wajib menaati petunjuk yang di berikan oleh pegusaha

3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda, jika buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena di sengaja maupun karena kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda.

Para tenaga kerja mempunyai beban kewajiban yang tidak dapat dipisahkan dalam status kerjanya, diantaranya para tenaga kerja harus menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya, serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya, yang terpenting melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Dengan demikian maka para tenaga kerja akan secara otomatis mendapatkan hak-haknya selaku tenaga kerja.

10. AKIBAT HUKUM BAGI PERUSAHAAN YANG MEMBAYAR GAJI DIBAWAH STANDAR UMP KABUPATEN SITUBONDO

Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman, sedangkan Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.

Upah Minimum Provinsi ini menjadi standar minimum yang digunakan para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya.

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 15 Permenakertrans No. 7 tahun 2013 jo Pasal 90 ayat 1, dinyatakan bahwa "*Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89*".

Masih ada pelaku usaha yang membayar upah di bawah ketentuan UMR dengan dalih usaha skala kecil sehingga tidak sanggup bila membayar sesuai ketentuan UMP yang berlaku. Ironisnya banyak pekerja yang juga menerima ketentuan tersebut, mengingat sulitnya mencari pekerjaan, terlebih itu pekerjaan yang bersifat tetap dan pada perusahaan besar.

Padahal bila Pengusaha melanggar ketentuan Pasal 90 ayat (1) tersebut, menurut ketentuan Pasal 185 ayat (2) Pengusaha diklasifikasikan telah melakukan tindak pidana kejahatan. Lebih lanjut, Pengusaha dapat dikenakan sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 185 ayat (1) yang berbunyi:

"Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143 dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah)."

Ketentuan Pasal 185 ayat (1) pernah diterapkan dalam sebuah perkara Pidana di Pengadilan Negeri Surabaya yang berlanjut hingga kasasi ke Mahkamah Agung dengan Nomor perkara Kasasi No.: 867 K/Pid.Sus/2012 dimana hakim kasasi dalam putusannya menghukum Pengusaha dengan

hukuman minimal yakni selama 1 (satu) tahun dan denda Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah).

Ketika pekerja sudah melaksanakan kewajibannya kepada perusahaan maka sudah seharusnya perusahaan memenuhi hak-hak pekerja sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sumber hukum perburuhan telah menyebutkan bahwa dalam hal ketenagakerjaan, kaidah otonom (perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama) tidak boleh bertentangan dengan kaidah heteronom (peraturan perundang-undangan). Oleh karena itu, peran pemerintah dalam menentukan peraturan perundang-undangan akan sangat berpengaruh dalam sistem ketenagakerjaan. Salah satu hal menjadi peran pemerintah adalah masalah pengupahan.

Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai pengupahan dalam satu bagian, mulai dari Pasal 88 sampai dengan Pasal 98. Beberapa hal pokok diantaranya sebagai berikut:

1. Pemerintah menetapkan upah minimum.
2. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.
3. Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
4. Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
5. Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Satu hal yang akan menjadi pembahasan dalam tugas ini adalah terkait dengan Upah Minimum.

Upah Minimum merupakan standar minimum yang digunakan oleh pengusaha dalam memberikan upah terhadap buruh ataupun karyawannya. Kebijakan Upah Minimum telah menjadi isu yang penting dalam masalah ketenagakerjaan di beberapa negara baik maju maupun berkembang. Sasaran dari kebijakan upah minimum ini adalah untuk menutupi kebutuhan hidup minimum dari pekerja dan keluarganya. Kebijakan upah minimum di Indonesia sendiri pertama kali diterapkan pada awal tahun 1970an. Namun, pelaksanaannya tidak efektif pada waktu itu. Pemerintah Indonesia baru mulai memberikan perhatian lebih terhadap pelaksanaan kebijakan upah minimum pada akhir tahun 1980an. Hal ini terutama disebabkan adanya tekanan dari dunia internasional sehubungan dengan isu-isu tentang pelanggaran standar ketenagakerjaan yang terjadi di Indonesia. Kebijakan upah minimum telah mengalami berbagai perubahan baik sebelum maupun setelah otonomi daerah. Sebelum otonomi daerah pemerintah pusat menetapkan tingkat upah minimum setiap Propinsi didasarkan pada rekomendasi dari pemerintah daerah (propinsi). Sedangkan setelah otonomi daerah yang diimplementasikan pada tahun 2001, pemerintah daerah

memiliki kebebasan dalam menentukan tingkat upah minimumnya. Oleh karena itu, setelah otonomi kita sering mendengar istilah Upah Minimum Regional (UMR).

Tiap-tiap daerah provinsi atau kabupaten/kota memiliki jumlah UMR yang berbeda-beda, tergantung situasi dan kondisi perekonomian daerah tersebut. UMR ini ditentukan oleh Dewan Pengupahan dan kemudian ditetapkan oleh Gubernur. Analisis Ketentuan Pasal 185 ayat (1) jo. Pasal 90 ayat (1) UU. No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terkait dengan Upah Minimum ini, UU. No.13 tahun 2003 telah mengaturnya secara jelas di dalam Pasal 89 ayat (1) yang menyebutkan bahwa : “Upah minimum dapat terdiri atas :

1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
2. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Dalam Pasal 90 ayat (1) yang menyebutkan bahwa : “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 89” Ketentuan-ketentuan yang disebutkan diatas, mengandung makna bahwa setiap pengusaha haruslah membayar upah buruh atau karyawannya lebih tinggi atau paling tidak sama dengan UMR yang telah ditetapkan oleh Pemerintah.

Saat ini setiap pengusaha yang ada telah mengimplementasikan hal tersebut. Dalam UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa apa yang diatur di dalam Pasal 90 ayat (1) diatas, apabila dilanggar, akan mendapatkan sanksi pidana. Di dalam Pasal 185 ayat (1) UU. No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan dengan jelas bahwa: “ Barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).” Ketentuan ini memberikan sebuah kepastian hukum bahwasanya apabila ada Pengusaha yang memberikan upah kepada buruh atau karyawannya dibawah Upah Minimum, maka Pengusaha tersebut dapat dipidanakan. Untuk lebih jelasnya, contoh kasus yang terjadi berkaitan dengan penerapan Pasal 185 ayat (1) jo. Pasal 90 ayat (1) UU. No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini. Baru-baru ini, yaitu pada tanggal 24 April 2013, Mahkamah Agung mengeluarkan putusan pembedaan terhadap seorang pengusaha yang bernama Tjio Christina Chandra Wijaya.

Pengusaha yang akrab disapa Chandra ini merupakan pemilik dari UD. Terang Suara, yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan ‘sound system’ di Jalan Kalianyar, Surabaya. Pengusaha yang memiliki 53 karyawan ini dipenjara karena mengupah buruhnya di bawah UMR. Kasus ini bermula ketika Chandra memberikan upah Rp700.000 kepada karyawannya, padahal UMR Kota Surabaya adala Rp948.500. Awalnya, oleh Pengadilan Negeri (PN) Surabaya, Chandra divonis bebas. Jaksa Penuntut Umum (JPU) pun mengajukan kasus ini sampai pada tingkat kasasi ke Mahkamah Agung (MA). Oleh Mahkamah Agung, Chandra divonis

penjara selama 1 (satu) tahun dan denda sebesar Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah). Kasus pemidanaan pengusaha ini merupakan kasus yang pertama kali terjadi di Indonesia. Sebelumnya, apabila terjadi hal semacam ini, biasanya diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial. Menurut saya, adanya putusan Mahkamah Agung yang memidanakan pengusaha yang membayar upah dibawah UMR adalah suatu hal yang sangat tepat.

Di tengah maraknya pengangguran dan kemiskinan buruh saat ini, perlu adanya suatu jaring pengaman yakni apa yang kita sebut dengan UMR ini. UMR diharapkan berfungsi sebagai jaring pengaman agar upah tidak jatuh pada level dibawah kewajaran. Apabila buruh bekerja dengan baik, maka buruh akan menikmati tingkat kehidupan yang cukup layak. Bayangkan saja apabila buruh dibayar dengan upah yang kecil dan jauh dari batas kewajaran, bukan tidak mungkin akan terjadi eksploitasi terhadap buruh. Ketentuan dalam Pasal 90 ayat (1) jo. Pasal 185 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini menurut saya akan memberikan dampak yang sangat baik dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Adanya ketentuan pidana yang akan dijatuhkan terhadap pengusaha yang membayar dibawah UMR ini semakin mempertegas bahwa hak-hak buruh, khususnya dalam hal pengupahan, menjadi suatu hal yang sangat sentral dan harus dipenuhi dengan baik oleh pengusaha. Bisa dibayangkan apabila ketentuan sanksi terhadap pengusaha yang memberikan upah dibawah UMR ini tidak ada, maka bukan tidak mungkin pengusaha akan memberikan upah yang jauh dari batas kewajaran.

Selain itu, adanya ketentuan sanksi dalam Pasal 185 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini, juga seakan mempertegas kehadiran pemerintah dalam melakukan perlindungan terhadap buruh. Peran pemerintah, seperti yang telah dijelaskan dalam bagian awal pendahuluan, yakni sebagai pihak yang diharapkan mampu melindungi kepentingan buruh seakan terjawab dengan adanya ketentuan ini. Dan lebih dipertegas lagi, ketika Mahkamah Agung (dalam Kasus Chandra) telah menerapkan ketentuan ini dalam putusannya. Sebagai kesimpulan, bahwa hak-hak buruh haruslah tetap dilindungi termasuk dalam hal pengupahan. Ketentuan dalam dalam Pasal 185 ayat (1) ini akan dapat memberikan angin segar terhadap jutaan buruh yang ada di Indonesia dan juga kepastian hukum, bahwasanya buruh tidak dapat diberikan upah secara semena-mena, dan apabila hal itu terjadi maka pengusaha akan mendapatkan sanksi pidana.

Untuk lebih lanjut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Menurut Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) *pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum*, baik upah minimum (UM) berdasarkan *wilayah propinsi* atau *kabupaten kota* (yang sering disebut Upah Minimum Regional, UMR) maupun *upah minimum* berdasarkan *sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota* (Upah Minimum Sektoral, UMS).

2. Larangan tersebut, menyangkut beberapa aspek hukum, baik perdata maupun pidana, dan –bahkan- aspek hukum administrasi.
 - 1) Dari aspek hukum pidana, kesepakatan (antara *pekerja/buruh* dengan *pengusaha*) untuk membayar upah di bawah upah minimum (tanpa adanya persetujuan *penangguhan* dari yang berwenang) merupakan pelanggaran *tindak pidana kejahatan* dengan ancaman hukuman pidana penjara antara 1 (satu) tahun sampai dengan 4 (empat) tahun dan/atau denda antara Rp100.000.000,- (seratus juta rupiah) sampai dengan Rp400.000.000,- (empat ratus juta rupiah) sebagaimana disebutkan dalam Pasal 185 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.
 - 2) Dari aspek hukum perdata, berdasarkan Pasal 52 ayat (1) huruf d UU Ketenagakerjaan dan Pasal 1320 ayat 4 jo Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (“KUH Perdata”), bahwa kesepakatan dalam suatu perjanjian, termasuk *perjanjian kerja*, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Atau dengan perkataan lain, kesepakatan (*konsensus*) para pihak *causa*-nya harus halal, dalam arti suatu *causa* terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang. Dengan demikian memperjanjikan upah di bawah upah minimum (UMR/UMS) adalah *null and void*, batal demi hukum (vide Pasal 52 ayat [3] UU Ketenagakerjaan).
 3. Dari aspek hukum administrasi, berdasarkan Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan jo Pasal 2 ayat (2) jo Pasal 3 ayat (2) Kepmenakertrans No. Kep-231/Men/2003 dan Pasal 2 ayat (3) Permenakertrans. No. Per-01/Men/I/2006, bahwa apabila pengusaha tidak mampu membayar upah minimum dan ada –telah- kesepakatan untuk –membayar- menyimpang/kurang dari ketentuan upah minimum, maka kesepakatan tersebut (antara *pekerja/buruh* dengan *pengusaha*) harus didasarkan atas persetujuan *penangguhan* dari pihak yang berwenang (dalam hal ini Gubernur setempat). Dengan kata lain, walau telah ada kesepakatan, apabila tidak/belum mendapat persetujuan (*penangguhan*) tidak dapat diterapkan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dengan demikian, atas dasar kesepakatan saja (antara *pekerja/buruh* dengan *pengusaha*) tidak cukup sebagai dasar untuk membayar upah menyimpang dari ketentuan upah minimum yang ditentukan. Hemat saya, upaya yang dapat dilakukan adalah melakukan efisiensi dalam segala hal dengan meningkatkan produktivitas.

11. PENUTUP

Hak dan kewajiban perusahaan dan para tenaga kerja yaitu ringkasan Undang-undang tentang Ketenagakerjaan, Hak dan Kewajiban terhadap para tenaga kerja diatas dapat kita simpulkan, bahwa hubungan antara pengusaha dengan tenaga kerja haruslah diselingi dan diimbangi dengan adanya hak-hak dan kewajiban diantara keduanya supaya tidak terjadi kesetimpangan atau penyalahgunaan kekuasaan. Oleh karena itu para tenaga kerja dan pengusaha selaku pemegang kekuasaan haruslah patuh dan tunduk kepada aturan-aturan yang berlaku didalam ruang lingkup kerjanya (Perjanjian kerja).

Akibat hukum bagi perusahaan yang membayar gaji di bawah standart UMP kabupaten Situbondo adalah aspek hukum pidana, kesepakatan (antara *pekerja/buruh* dengan *pengusaha*) untuk membayar upah di bawah upah minimum (tanpa adanya persetujuan *penangguhan* dari yang berwenang) merupakan *pelanggaran tindak pidana kejahatan* dengan ancaman hukuman pidana penjara antara 1 (satu) tahun sampai dengan 4 (empat) tahun dan/atau denda antara Rp100.000.000,- (seratus juta rupiah) sampai dengan Rp400.000.000,- (empat ratus juta rupiah) sebagaimana disebutkan dalam Pasal 185 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Aspek hukum administrasi, berdasarkan Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan jo Pasal 2 ayat (2) jo Pasal 3 ayat (2) Kepmenakertrans No. Kep-231/Men/2003 dan Pasal 2 ayat (3) Permenakertrans. No. Per-01/Men/I/2006, bahwa apabila pengusaha tidak mampu membayar upah minimum dan ada -telah-kesepakatan untuk -membayar- menyimpang/kurang dari ketentuan upah minimum, maka kesepakatan tersebut (antara *pekerj/buruh* dengan *pengusaha*) harus didasarkan atas persetujuan *penangguhan* dari pihak yang berwenang (dalam hal ini Gubernur setempat). Dengan kata lain, walau telah ada kesepakatan, apabila tidak/belum mendapat persetujuan (*penangguhan*) tidak dapat diterapkan

12. DAFTAR PUSTAKA BUKU

Abdul Khakim, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit PT. Citra Aditya bakti, Bandung.

Ananta, Aris, 1985, *Permasalahan Ekonomi Indonesia'* Sinar Harapan, Jakarta.

Bertens, 1994, *Etika*, PT. Graar⁴⁶ Itama, Jakarta.

Djumialdji, 1984, *Pemutusan Hubungan Kerja*, penerbit, Pt bina Aksara, cet pertama, Yogyakarta.

Ehrenberg, Ronald G, 1982, *Modern Labour Economic*, Scoot and Foresman Company.

Erhan A1995, *Kamus praktis bahasa Indonesia*, penerbit, Indah, Surabaya.

Imam Soepomo, 1990, *Pengantar Hukum Perburuhan*, penerbit, Djambatan. Jakarta.

Kartini Mulyadi, Gunawan Widjaja, 2004, *Perikatan yang lahir dari perjanjian*, Penerbit, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sendjun H. Manulang, 1987, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta.

Sinungan, Muchdansyah, 1992, *Produktivitas apa dan Bagaimana*, Bina Aksara, Jakarta.

Simanjuntak j Payaman, 1985, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, BPFE UI, Jakarta.

Soerjono soekanto dan sri mamudji, 2011, *Penelitian hokum normative*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Soepomo, 1992, *Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.

Subekti, *Aneka Perjanjian*, 1977, Penerbit Alumni, Bandung.

_____, 1987, *Hukum Perjanjian*, penerbit, Citra Aditya Bhakti, Jakarta.

Sudikno Mertokusumo. 1988. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta : PT. Liberty.

Sumarsono, Sonny, 2003. *Upah Minimum bagi Buruh dan Strategi Perjuangan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh*, Jurnal Analisis Sosial vol.7, no.1.

Sutrisno Hadi, 2010, *Metodelogi Reserch*, Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

Winardi, 1988, *Pengantar Ilmu Ekonomi*, Tarsito, Bandung

Winarmo Surachmad, 2010, *Metode Research (Pengantar Penyelidikan Ilmiah)*, Tarsito, Bandung.

WEBSITE

<http://www.aimsconsultans.com/news/articles/II. Hubungan kemitraan antara perusahaan dan karyawan> di akses pada tanggal 09 maret 2016 pukul 10.55

<http://pengertiandefinisi.com/pengertian-tenaga-kerja-angkatan-kerja-dan-kesempatan-kerja/> di akses tanggal 04 juni 2016 pukul 08.10 wib

<https://muawanahcius.blogspot.co.id/2013/04/Pengertiantenagakerjaangkatankerja.html>. di akses tanggal 04 juni 2016 pukul 08.21 wib

<http://pengertiandefinisi.com/pengertian-tenaga-kerja-angkatan-kerja-dan-kesempatan-kerja>

<https://id.wikipedia.org/wiki/Perusahaan> di akses tanggal 04 juni 2016 pukul 09.05 wib

<http://Ayumeft.blogspot.co.id/2013/11/.html>, Hak dan kewajiban karyawan dan perusahaan diakses tanggal 10 maret 2016 pada pukul 09.32

<http://www.sarjanaku.com/2012/06/pengertian-upah-teori-sistem-definisi.html> diakses tanggal 18 mei 2016 pada pukul 09.00wib

https://id.wikipedia.org/wiki/Upah_minimum diakses tanggal 18 mei 2016 pada pukul 09.42 wib

<http://hrdmxtn.blogspot.com/2013/03/pengusaha-dan-pembantu-pengusaha.html> , diakses pada 29 Juli 2016 pukul 09.45 WIB

<http://www.trigonalmedia.com/2015/06/hak-dan-kewajiban-tenaga-kerja.html> di akses tanggal 04 juni 2016 pukul 08.45 wib

http://www.kompasiana.com/andi.auliarahman/bayar-upah-dibawah-umur-layakkah-pengusaha-dipidana_55288d37f17e611d618b4588

PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar 1945

Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

Undang-undang Nomor 2 tentang ratifikasi konvensi ILO nomor 138 tahun 1973 mengenai batas usia minimum di perbolehkan bekerja.

Undang-undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan

Undang-undang Nomor 14 tahun 1969 tentang Tenaga Kerja

Undang-undang Nomor 3 tahun 1993 tentang Jaminan Sosial

Undang-undang Nomor 8 tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan

Peraturan Menteri Nomor 14 tahun 2014 tentang Waktu Kerja dan Istirahat

Peraturan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 tentang Upah Minimum.

Peraturan Menteri tenaga kerja Nomor: PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum.

Peraturan Gubernur Nomor 68 tahun 2015 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Timur