

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MINIMARKET ATAS GANTI
RUGI BARANG YANG HILANG (Studi Kasus di Minimarket Cabang Kepanjen
Kabupaten Malang)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 (S1)
Dalam Bidang Ilmu Hukum



Disusun Oleh :

VINA AULIA HIDAYATI
NIM. 1902056065

PRODI ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
2024

NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING

2



EMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
WALISONGO SEMARANG FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jalan Prof. Hamka (Kampus 3) Ngaliyan Semarang Telepon 024-7615387, Faksimile 024-
7615387 Semarang 50185

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Hal : Naskah Skripsi a.n Vina Aulia Hidayati

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syariah dan
Hukum UIN Walisongo
Semarang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah kami meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka bersama ini kami kirimkan skripsi saudara :

Nama : Vina Aulia

Hidayati

NIM 1902056065

Jurusan : Ilmu Hukum

**Judul : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
MINIMARKET ATAS GANTI RUGI BARANG YANG
HILANG (Studi Kasus di Minimarket Cabang Kepanjen
Kabupaten Malang)**

Dengan ini kami mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Semarang, 19 Juni 2024

Pembimbing I

Maria Anna Muryani, S.H., M.H.

NIP. 196206011993032001

Pembimbing II

Bagas Heradhyaksa, I.L.M.

NIP. 199307062019031017



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Alamat: Jl. Prof Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan Telp./Fax. (024) 7601291/7624691 Semarang 50185

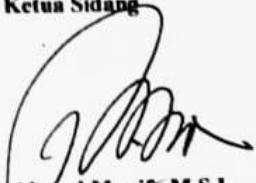
PENGESAHAN

Skripsi Saudari : Vina Aulia Hidayati
NIM : 1902056065
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Minimarket Atas Ganti Rugi
Barang yang Hilang (Studi Kasus di Minimarket Cabang Kepanjen
Kabupaten Malang)

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang dan telah dinyatakan lulus pada tanggal 25 Juni 2024 dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (satu) tahun akademik 2024/2025.

Semarang, 15 Juli 2024

Ketua Sidang


Ahmad Munif, M.S.I
NIP. 198603062015031006

Sekretaris Sidang

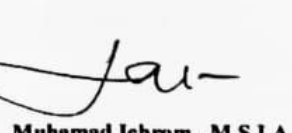

Br. M. Harun, S.Ag., M.H
NIP. 197508152008011017

Penguji I


Dr. Moh. Arif, S.Ag., M.Hum
NIP. 197110121997031002



Penguji II


Muhamad Ichrom, M.S.I.A
NIP. 198409162019031003

Pembimbing I


Maria Anna Murvani, S.H., M.H.
NIP. 196206011993032001

Pembimbing II


Bagas Heradhyaksa, LL.M.
NIP. 199307062019031017

MOTTO

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : مَنْ نَفَسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ الدُّنْيَا نَفَسَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ، وَمَنْ يَسَّرَ عَلَى مُعْسِرٍ يَسِّرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ

“ Siapa yang menyelesaikan kesulitan seorang mukmin dari berbagai kesulitan-kesulitan dunia, niscaya Allah akan memudahkan kesulitan-kesulitannya pada hari kiamat. Siapa orang yang memudahkan orang yang sedang kesulitan niscaya Allah memudahkan baginya di dunia dan akhirat. “

(HR. Imam Muslim)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Rabbil'alamin. Segala puji dan Syukur atas kenikmatan yang telah diberikan oleh Allah SWT kepada penulis, sehingga penulis ingin mempersembahkan hasil penulisan ini kepada:

Mama dan Ayah

Saya ucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada Mama dan Ayah saya yang telah mendidik, menyayangi, dan merawat saya dengan penuh kasih sayang. Terima kasih karena selalu mendoakan dan mengiringi setiap Langkah saya menuju jalan yang sukses dunia akhirat. Tak hentinya saya ucapkan terima kasih sudah memberikan dukungan secara optimal kepada saya sampai nanti saya akan berjuang dengan hasil keringat dan berdiri di kaki saya sendiri untuk mewujudkan mimpi-mimpi saya menjadi anak yang sukses dan bisa membahagiakan Mama dan Ayah.

Saya persembahkan ucapan terima kasih kepada seluruh Dosen Fakultas Syariah dan Hukum dan semua Civitas Akademika Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

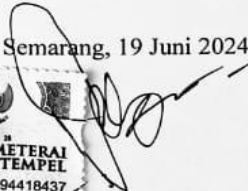
DEKLARASI

5

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MINIMARKET ATAS GANTI RUGI BARANG YANG HILANG (Studi Kasus di Minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang)** adalah benar-benar karya penulis sendiri. Tidak ada karya orang lain yang ditulis kecuali sebagai sumber dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah ditentukan dalam pedoman panduan penulisan skripsi fakultas Sayariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Semarang, 19 Juni 2024



Vina Aulia Hidayati
1902056065

ABSTRAK

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja diperuntukkan untuk menjamin hak-hak pekerja tanpa adanya diskriminasi guna mewujudkan kehidupan Masyarakat yang Sejahtera, Makmur dan Sentosa. Setiap orang memiliki tujuan hidup yang nantinya dapat memenuhi kebutuhannya dengan cara melakukan usaha sesuai dengan kemampuan yang dimiliki setiap orang. Skripsi ini mengangkat mengenai ketidaksesuaian antara paraktik pelaksanaan perjanjian kerja dan perlindungan hukum terhadap karyawan atas barang yang hilang yang dilakukan oleh karyawan Minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang. Dari penelitian ini penulis tidak hanya melakukan pencarian data di satu tempat, tetapi di tempat lain juga seperti pada minimarket I. Ketidaksesuaian antara apa yang terjadi di lapangan akan ditinjau dari perspektik Hukum Ketenagakerjaan dan Undang-Undang yang berkaitan dengan Upah.

Penelitian yang digunakan termasuk ke dalam jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan metode penelitian kualitatif yang nantinya akan menghasilkan data deskriptif analisis. Jenis penilitan yang digunakan yaitu yuridis-empiris yang mengimplementasi suatu peristiwa hukum yang terjadi di lapangan. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu bersumber dari tulisan atau ungkapan yang didapat dari hasil wawancara.

Dari hasil penelitian yang digunakan melalui metode di atas, dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang menjadi poin pembahasan pada penilitian ini yaitu mengenai ketidakterpenuhinya syarat yang ada dalam Perjanjian Kerja dan ketidaksesuaian antara pemotongan upah atas ganti rugi barang yang hilang pada minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang dan minimarket I dengan apa yang telah tertuang dalam undang-undang. Bahwa dalam Pasal 23 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dijelaskan bahwa Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Sedangkan pada realitanya, pekerja minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang dan minimarket I sama-sama tidak mendapatkan upah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Hal tersebut dikarenakan adanya potongan atas Nota Barang Hilang dan Nota Kurang Lebih (NKL) sebagai ganti rugi atas barang yang hilang. Dalam kontrak kerjanya Dimana seharusnya apabila sudah dipotong gaji dan masih terdapat sisa NBH maka ketentuannya yaitu potong gaji pada bulan selanjutnya. Tetapi realitanya pada minimarket cabang Kepanjen Kabupaten Malang pekerja masih melakukan iuran untuk mengganti dari sisa NBH. Tidak hanya itu, ketidaksesuaian yang terjadi pada lapangan terletak dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa syarat sah perjanjian kerja harus ada kesepakatan antara kedua belah pihak dan tidak adanya unsur paksaan, penipuan, dan kekhilafan yang dilakukan oleh pengusaha terhadap karyawan.

Kata kunci : Hukum Ketenagakerjaan, Ganti Rugi, Pengupahan

ABSTRACT

Legal protection for workers is intended to guarantee the rights of workers without discrimination in order to realize the life of a Prosperous, Prosperous and Sentosa Society. Everyone has a goal in life that will be able to fulfill their needs by doing business according to the abilities that each person has. This thesis raises the discrepancy between the implementation of the employment agreement and the deduction of wages for lost goods carried out by employees of the Kepanjen Branch Minimarket, Malang Regency. From this research the author does not only search for data in one place, but also in other places such as minimarket I. The discrepancy between what happens in the field will be reviewed from the perspective of Labor Law and the Law relating to Wages.

The research used is included in the type of field research (field research) using qualitative research methods which will produce descriptive data analysis. The type of research used is juridical-empirical which implements a legal event that occurs in the field. The data used in this research is sourced from writings or expressions obtained from interviews and observations.

From the results of the research used through the above methods, it can be concluded that the problem that is the point of discussion in this research is about the non-fulfillment of the conditions in the Work Agreement and the discrepancy between the deduction of wages for compensation of lost goods at the Kepanjen Branch minimarket in Malang Regency and minimarket I with what has been stated in the law. Article 23 paragraph (3) of Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages explains that employers are prohibited from paying wages lower than the minimum wage. Meanwhile, in reality, workers at the Kepanjen Branch minimarket in Malang Regency and minimarket I both do not get wages in accordance with the Regency / City Minimum Wage (UMK) agreed upon in the employment agreement. This is because there are deductions for Missing Goods Notes and Missing Less Notes (NKL) as compensation for lost goods. In the employment contract where it should be if the salary has been deducted and there is still a remaining NBH, the provision is to cut the salary in the following month. But the reality is that in the Kepanjen branch minimarket, Malang Regency, workers still make contributions to replace the remaining NBH. Not only that, the discrepancy that occurs in the field lies in Article 52 paragraph (1) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower which explains that the legal requirements for a work agreement must be an agreement between the two parties and there is no element of coercion, fraud, and negligence committed by the employer against the employee.

Keywords: Labor Law, Compensation, Wages

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas Rahmat dan karunia yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan mengambil judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Minimarket Atas Ganti Rugi Barang yang Hilang (Studi Kasus di Minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang)” sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidaklah mudah dan menghadapi berbagai kendala. Namun dengan semangat dan motivasi yang tinggi serta dukungan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Bagas Heradhyaksa, LL.M. dan Ibu Maria Anna Muryani, S.H., M.H. selaku pembimbing yang telah memberikan banyak masukan dan ilmu-ilmu baru serta nasihat dalam Menyusun skripsi ini.
2. Bapak Khoirul Latif dan Ibu Yunida Nurul Fitriya sebagai orang tua penulis yang telah mendidik dan memberikan dukungan baik material maupun non material serta mendoakan penulis agar dilancarkan penyusunan skripsi ini.
3. Kaka penulis Rizky Aliansyah Pradana yang ikut serta mendoakan agar skripsi ini dipermudah hingga akhir penyelesaian.
4. Adik penulis Selviana Nur Hidayati yang selalu memberikan dukungan dan doa yang terus menerus untuk penulis.
5. Prof. Dr. Nizar, M.Ag selaku rector Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
6. Ibu Dr. Novita Dewi Masyithoh, S.H., M.H., selaku Ketua Jurusan Prodi Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
7. Ibu Mahdaniyal Hasanah Nuriyyatiningrum M.S.I. selaku sekretaris Prodi Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
8. Bapak Daud Risma M.H. selaku wali dosen penulis yang telah memberikan arahan dalam setiap pembelajaran.
9. Segenap dosen dan civitas akademika Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang khususnya Fakultas Syariah dan Hukum Prodi Ilmu Hukum yang telah memberikan segala ilmu baik pada materi agama maupun materi umum yang bisa mengantarkan penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi.

10. Defandra Pangestu Ramadhan yang selalu mendampingi dan memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi, semoga kamu diberikan kelancaran dalam menempuh jalan menuju kesuksesan.
11. Kepada Narasumber minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang dan minimarket I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan informasi yang dibutuhkan dalam bahan skripsi penulis.
12. Teman-teman Ilmu Hukum 2019 yang tak bisa penulis sebutkan satu-persatu, penulis mengucapkan banyak terima kasih karena sudah menjadi teman berjuang menuju kesuksesan di masa depan.
13. Sahabat penulis Rizki Meilia Putri, Tazkia Aulia Almaida, Kholifah Zamzami Taufiq, Ahmad Komar Romdhoni, Muhammad Zikry Afdhaluddin Alamin, dan Muhammad Dzul Fakhor penulis ucapkan terima kasih karena sudah menjadi teman yang baik dan kebersamaan selama 5 (lima) tahun dan berjuang bersama dari mahasiswa baru hingga mahasiswa semester akhir, semoga kalian senantiasa dalam lindungan Allah SWT dan diberikan kesuksesan dunia akhirat.
14. Dan seluruh pihak yang tidak sempat penulis sebutkan yang telah membantu penulis khususnya dalam penulisan skripsi ini, semoga kebaikan akan terbalaskan dengan kerahmatan dari Allah SWT.

Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung dan tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini, penyusun menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan. Segala sesuatu yang baik itu datangnya dari Allah dan segala keluputan ataupun kesalahan adalah berasal dari penulis. Semoga penelitian ini bermanfaat dan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan.

Semarang, 19 Juni 2024

Penulis

Vina Aulia Hidayati

DAFTAR ISI

MOTTO	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
DEKLARASI.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
A. Rumusan Masalah.....	7
B. Tujuan Penelitian	8
C. Manfaat Penelitian	8
D. Telaah Pustaka	9
E. Metode Penelitian	11
F. Sistematika Penelitian	12
BAB II.....	14
TEORI PERLINDUNGAN PEKERJA DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN ...	14
A. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan.....	14
B. Pengertian Perjanjian Kerja	18
C. Pengertian Upah.....	25
D. Pengertian Ganti Rugi Bagi Pekerja	27
E. Perlindungan Hukum dalam Hukum Ketenagakerjaan.....	29
BAB III.....	34
PRAKTIK GANTI RUGI DI MINIMARKET ATAS BARANG YANG HILANG.....	34
A. Gambaran Objek Penelitian.....	34
B. Struktur Pekerjaan di Minimarket.....	36
C. Bentuk Perjanjian Kerja	37
D. Pemberian Upah dan Pemotongan Upah.....	39
E. Sistem Ganti Rugi	40
BAB IV.....	45
PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS GANTI RUGI BARANG YANG HILANG MENURUT PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN.....	45
A. Analisis Sistem Perjanjian Kerja di Minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang	45
B. Analisis Perlindungan Pekerja Pada Minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang	54
BAB V	65

PENUTUP.....	65
DAFTAR PUSTAKA	67
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk hidup yang memiliki kemampuan untuk berfikir, bertindak secara sadar serta merasakan terhadap perkembangan sosial yang ada. Manusia sebagai makhluk yang rasional juga memiliki kemampuan untuk belajar dari pengalaman, beradaptasi dengan lingkungan dan menciptakan kreatifitas. Selain itu manusia juga memiliki kesadaran diri untuk mencapai tujuan hidup, menjalin hubungan sosial, dan moralitas serta nilai-nilai kehidupan.

Setiap orang akan memiliki tujuan hidup yang nantinya akan memenuhi kebutuhannya dengan cara melakukan usaha sesuai dengan kemampuan yang dimiliki setiap orang. Biasanya orang akan memilih melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan guna mencukupi kebutuhan dan biaya hidupnya serta keluarganya, yaitu pekerjaan yang layak bagi manusia.¹ Hal tersebut sudah dijelaskan dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Pasal 27 Ayat 2 bahwasannya warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan layak bagi manusia.²

Sudah tertera jelas bahwa Indonesia adalah negara hukum yang mana semua ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan aktifitas yang dilakukan oleh manusia tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia. Begitu juga dengan aturan yang mengatur tentang pekerjaan manusia. Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat (1) tentang Ketenagakerjaan, bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.³ Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.⁴

Pengertian tenaga kerja akan lebih luas lagi karena pengertian tenaga kerja mencakup pekerja atau buruh, yaitu tenaga kerja yang sudah terikat dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum terikat dalam suatu hubungan kerja (belum bekerja).

¹ Nandang Mulyasanto, *Tanya Jawab Pengantar Hukum Perburuhan*, (Bandung: Armico, 1981) hlm 42.

² Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

³ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (1).

⁴ Pasal 1 ayat (2)

Sedangkan pekerja atau buruh merupakan setiap orang yang melakukan pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja yaitu penduduk yang ada dalam batas usia kerja dan mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.⁵

Secara yuridis buruh/tenaga kerja bebas dalam memilih dan menentukan pekerjaan yang akan dilakukannya. Karena prinsip di negara kita yaitu Indonesia adalah “tidak seorang pun boleh diperbudak, diperulur, dan diperhamba”. Perbudakan dan perhambaan merupakan suatu pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM).⁶ Oleh karena itu, untuk melindungi tenaga kerja agar terhindar dari pelanggaran HAM maka diterapkan dengan cara:⁷

1. Menetapkan peraturan dari penguasa/pemerintah yang bersifat *heternoom*.
2. Menetapkan peraturan yang dibuat oleh pengusaha bersama-sama dengan serikat pekerja yang disebut dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
3. Menetapkan peraturan yang dibuat oleh pengusaha yang disebut peraturan perusahaan yang bersifat otonom.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menghapus sistem perbudakan sehingga para pekerja tetap mendapatkan perlindungan serta kesejahteraan dan hidup layak sebagai manusia. Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan huruf d, dikemukakan bahwa “perlindungan pekerja/buruh yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarga dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha dan kepentingan usaha”.

Hukum akan mengatur hubungan hukum. Maksudnya hubungan antara hukum itu terdiri dari ikatan-ikatan antara setiap individu dengan masyarakat. Ikatan tersebut terdiri dari hak dan kewajiban setiap individu. Hak sendiri merupakan suatu kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Sedangkan kepentingan merupakan tuntutan perorangan atau kelompok yang diharapkan terpenuhi.

⁵ Nindyo Pramono, *Hukum Ketenagakerjaan (Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Penanaman Modal Asing)* (Depok: Rajawali Pers 2020), hlm. 5.

⁶ Nindyo Pramono, *Hukum Ketenagakerjaan (Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Penanaman Modal Asing)* (Depok: Rajawali Pers 2020), hlm. 10.

⁷ Dini Susiani, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jember: Pustaka Abadi, 2020), hlm. 5.

Salah satu bentuk hubungan hukum adalah hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja.⁸ Adapun isi dari perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau KKB (kesepakatan kerja bersama).

Menurut Imam Soepomo, hubungan kerja adalah dimana suatu hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha dimana hubungan kerja terjadi setelah terjadinya perjanjian kerja antara kedua belah pihak yang terikat perjanjian kerja tersebut, Dimana seorang tenaga kerja bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha memberi pekerjaan kepada tenaga kerja dengan memberi upah.⁹

Dalam Pasal 1601 a KUHPerduta yang dimaksud dengan perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain yaitu majikan, selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah. Sedangkan menurut UU No. 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. Upah sendiri dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwasannya upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja/buruh yang diberikan oleh majikan berupa uang yang harus dibayarkan sesuai dengan perjanjian dan kesepakatan dan tidak boleh melanggar ketentuan dalam perundang-undangan, imbalan tersebut termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya.¹⁰

Tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan ini diatur di dalam Pasal 4 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang selanjutnya akan disebut dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, antara lain:¹¹

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

⁸ Samun Ismaya, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Suluh Media), 2018. hlm. 29.

⁹ Zaeni Asyhahadie, 2007, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, 9PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta) hlm. 3.

¹⁰ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, (Jakarta: Penerbit Erlangga), 2016. Hlm. 190.

¹¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 4.

Salah satu unsur penting dalam mewujudkan tujuan pembangunan ketenagakerjaan tersebut adalah mengenai upah bagi para pekerja. Menurut Pasal 1 angka (3) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan demikian, pekerja memiliki hubungan kerja dengan pemberi kerja atau pengusaha guna untuk mendapatkan upah.

Kesepakatan antara kedua belah pihak merupakan salah satu syarat sah dalam perjanjian kerja. Apabila tidak adanya kesepakatan maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Karena dalam Pasal 52 ayat (1) dijelaskan bahwa perjanjian kerja harus didasarkan sesuai dengan kesepakatan antara kedua belah pihak. Apabila perjanjian tersebut terdapat unsur penipuan, pemaksaan, dan kekhilafan maka perjanjian tersebut melanggar ketentuan dalam Pasal 1321 KUHPerdara yang menyatakan bahwa *“tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan”*.

Apabila dikaitkan dengan apa yang diajarkan dalam agama Islam bahwa dalam hubungan kerja harus memuat 3 (tiga) prinsip etika yang berlaku bagi seluruh manusia yang menjalin hubungan antar manusia, yaitu yang pertama, **‘adl** atau **keadilan**, kedua, **ihsan** atau kebaikan, dan ketiga **Rahmah** yang berarti **rasa empati dan kepedulian**. Seperti pada Q.S. An Nahl ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُم لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Yang artinya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat”

Sehingga untuk menyelesaikan permasalahan mengenai upah yang dilakukan demi kepentingan kedua belah pihak, baik dari para pekerja dan pihak pengusaha tanpa melanggar hak-hak antara keduanya maka pekerja dilarang berlaku kejam terhadap pekerjaanya dengan menghilangkan hak-hak sepenuhnya dari pekerja termasuk

memperlakukan pekerja tidak sesuai dengan perjanjian kerja sama dengan melakukan kedzaliman. Allah berfirman dalam surah Al-Maidah ayat 1:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

Yang artinya:

“Hai orang-orang yang beriman! Penuhilah akad-akad itu.....”

Dari penggalan ayat tersebut dapat dikaitkan bahwa pekerja dan pemberi pekrja harus memenuhi akad-akad/perjanjian yang sebelumnya telah ditentukan. Dari akad/perjanjian tersebut tidak boleh melanggar apa yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.

Dalam pembagian upah setiap Perusahaan pasti memiliki sistem dan persyaratan tersendiri untuk menentukan seberapa besar nominal yang akan diberikan kepada buruh asalkan upah tersebut nominalnya setara dengan pekerjaan yang dilakukan oleh buruh. Dalam Pasal 88 UU No. 13/2003 dijelaskan didalamnya mengenai kebijakan pembagian upah yang telah diatur dalam undang-undang, salah satunya yaitu upah minimum. Upah minimum sendiri terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota.

Dengan adanya upah minimum maka Perusahaan dapat menentukan berapa nominal yang akan diberikan kepada para buruh sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Hal tersebut yang mendorong adanya penghidupan yang lebih layak lagi karena Perusahaan dilarang untuk membayar upah dibawah nominal upah minimum. Apabila terdapat Perusahaan yang melanggar aturan tersebut maka Perusahaan dikenakan pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan/atau denda paling sedikit 100.000.000 (seratus juta upiah) dan paling banyak 400.000.000 (empat ratus juta rupiah). Peraturan tersebut dicantumkan dalam Pasal 185 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam perjanjian kerja terdapat dua jenis yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). Baisanya bagi buruh/pekerja yang melakukan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) biasanya sistem yang dipakai yaitu kontrak/perjanjian kerja tidak tetap. Untuk waktu dalam PKWT

biasanya paling lama yaitu 2 tahun dan boleh diperpanjang hanya 1 kali saja dan itu tidak boleh melebihi 1 tahun waktunya.¹²

Untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) biasa disebut dengan pekerja tetap yang tidak dibatasi oleh waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tersebut. Dengan demikian pekerja bukan lagi sebagai karyawan kontrak tetapi sudah dijadikan sebagai karyawan tetap sejak perjanjian tersebut dilakukan.¹³ Oleh karena itu perjanjian kerja harus tertulis yang didalamnya terkandung beberapa hal tentang perjanjian kerja yang harus sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Setiap Perusahaan sudah pasti ada aturan mengenai kewajiban untuk pekerja maupun pengusaha. Khususnya terhadap pembayaran ganti rugi terhadap barang yang hilang. Pemberlakuan peraturan tersebut pada sebuah perusahaan minimarket sering kali menimbulkan pro dan kontra. Dalam beberapa kasus yang terjadi di Indonesia hampir semua perusahaan minimarket akan memberlakukan kewajiban tersebut. Hal tersebut justru bisa merugikan para pekerja/buruh yang tidak mengambil atas barang yang hilang tetapi justru mengganti rugi atas barangnya.

Pemotongan upah sudah dijelaskan dalam Pasal 88 UU No. 13/2003 ayat (2). Bahwa pemotongan upah yang dimaksud dalam hukum ketenagakerjaan pada suatu hubungan kerja yaitu sebagai ganti rugi berupa pemotongan gaji/upah atas denda yang dibebankan kepada pekerja karena telah melakukan kesalahan dan kelalaian dalam menjalankan pekerjaan. Sistem pemotongan upah/denda biasa digunakan di perusahaan yang menjual beberapa produk seperti swalayan, minimarket, supermarket dan gerai toko lainnya. Sebagai contoh di Perusahaan besar seperti Alfamart.

Alfamart memberikan beberapa persyaratan dalam perjanjian kerja kepada calon pekerja untuk patuh dan taat pada surat perjanjian kerja termasuk dalam hal pemotongan upah/denda. Seperti halnya dengan surat perjanjian kerja pada Perusahaan lain, Perusahaan Alfamart memuat hak dan kewajiban bagi pekerja selama bekerja di Perusahaan tersebut. Pekerja akan dibebankan dalam memberikan ganti rugi terhadap barang yang hilang. Meskipun kehilangan bukan sepenuhnya kesalahan pekerja, tetapi Perusahaan akan menganggap bahwa pekerja telah lalai dalam menjalankan tugasnya untuk mengawasi toko agar tidak terjadinya kasus berupa barang hilang karena dicuri.

¹² Samun Ismaya, *Hukum ketenagakerjaan*,. hlm. 41.

¹³ Samun Ismaya, *Hukum ketenagakerjaan*,. hlm. 41.

Kasus yang menjadi pembahasan pada penelitian ini adalah minimarket dari Perusahaan Alfamart yang terletak di cabang Kepanjen Kabupaten Malang, yaitu sebuah Perusahaan minimarket yang mengharuskan para pekerjanya mengganti rugi atas kehilangan barang yang ada dalam minimarket tersebut. Sistem tersebut dikenal dengan istilah Nota Barang Hilang (NBH). NBH merupakan beban kehilangan atas barang-barang yang ada dalam toko setelah pengecekan *Stock of Name* (SO). SO sendiri merupakan perhitungan selisih stok barang yang ada dengan stok barang yang terdapat di computer dengan memakai sistem SO Grand yaitu pengecekan barang yang dilakukan satu bulan sekali, dengan pengecekan tersebut akan terlihat jumlah dari NBH. Cara tersebut biasanya dilakukan dengan menggunakan alat yang bernama PDA (*Personal Digital Assistant*) yang mana alat tersebut langsung tersambung dengan monitor kantor. Misalnya, di PDA tertulis jumlah barang yang datang ada 20 barang, otomatis akan terlihat di monitor kantor kalau jumlah barang yang datang sebanyak 20 barang. Jika terjadi kehilangan maka perusahaan tidak akan mau tahu dan selisih ini nantinya akan dibebankan di NBH (Nota Barang Hilang) yang menyatakan bahwa pekerja/karyawan wajib membayar ganti rugi atas barang yang hilang baik secara sengaja ataupun tidak sengaja. Pemotongan gaji yang dilakukan oleh Perusahaan terhadap karyawan dirasa sangat merugikan karena karyawan akan mendapatkan upah dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota. Sedangkan dalam Pasal 23 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dijelaskan bahwa “*Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum*”. Hal tersebut sudah jelas menjadi kontra dikarenakan terjadi ketidakadilan bagi pekerja/buruh terhadap hak-hak sebagai pekerja dan mencederai peraturan yang berlaku.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas tersebut, penulis tertarik mengkaji lebih dalam mengenai perlindungan terhadap pekerja di sebuah minimarket cabang Kepanjen Kabupaten Malang dengan judul “**Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Minimarket Atas Ganti Rugi Barang Yang Hilang (Studi Kasus di Minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang)**”.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem perjanjian kerja terhadap karyawan yang melakukan ganti rugi atas barang yang hilang di minimarket cabang Kepanjen Kabupaten Malang?

2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja minimarket atas ganti rugi barang yang hilang menurut prespektif Hukum Ketenagakerjaan?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan yang telah diuraikan dalam rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sistem praktik perjanjian kerja terhadap karyawan yang melakukan ganti rugi atas barang yang hilang di minimarket cabang Kepanjen Kabupaten Malang.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja dalam prespektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia terhadap ganti rugi barang yang hilang.

C. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang luas terhadap masyarakat awam terhadap perkembangan materi mengenai hukum terutama dalam Hukum Ketenagakerjaan serta diharapkan memberikan kontribusi terhadap penegakan hukum yang ada di Indonesia sesuai undang-undang yang berlaku.

2. Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dan pemikiran bagi masyarakat Indonesia yang berkaitan langsung dengan aktifitas sehari-hari yaitu bekerja sesuai dengan perlindungan tenaga kerja menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat, pengetahuan, pengalaman, dan wawasan luas bagi penulis mengenai perlindungan tenaga kerja menurut prespektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia terhadap ganti rugi barang yang hilang di minimarket.

D. Telaah Pustaka

Penelitian mengenai Hukum Ketenagakerjaan sudah beberapa kali dilakukan pada penelitian sebelum-sebelumnya. Sehingga, bisa saja terdapat kemiripan antara penelitian yang ditulis oleh penulis dengan penelitian yang sudah ditulis pada penelitian yang ada. Akan tetapi, setelah dilakukan pengecekan dan observasi terhadap penelitian sebelumnya terdapat perbedaan yang sangat signifikan.

Dalam penulisan ini, penulis fokus terhadap bagaimana perlindungan hukum terhadap sistem ganti rugi yang dilakukan oleh pekerja/buruh dalam sebuah minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang menurut perspektif Hukum Ketenagakerjaan.

Pertama, skripsi yang ditulis oleh Deni Susanto (2017) yang berjudul “TINJAUAN HUKUM ISLAM TENTANG PEMOTONGAN GAJI KARYAWAN AKIBAT HILANGNYA BARANG PERUSAHAAN (Studi Pada Indomaret Fajar Bulan Lampung Barat)”. Dalam skripsi tersebut penulis fokus pada pandangan Hukum Islam mengenai pemotongan gaji karyawan sebagai sanksi akibat hilangnya barang perusahaan yang dilakukan di Indomart Fajar Bulan Lampung Barat. Maka sudah jelas, bahwa penelitian tersebut membahas bagaimana hukum Islam terutama Fiqih dalam melarang denda yang disebabkan barang rusak atau hilang dalam waktu bekerja bukan karena faktor kelalaian. Adanya sanksi atas kelalaian kerja memberi manfaat agar karyawan bisa bertanggung jawab yang sesuai dengan kewenangan yang diberikan oleh perusahaan.

Kedua, skripsi yang ditulis oleh Riri Triani (2017) yang berjudul “TELAH GANTI RUGI AKIBAT KLAUSULA “PECAH BERARTI MEMBELI” DALAM PRESPEKTIF HUKUM ISLAM (Studi Pada Mitra Bangunan Supermarket KM.7,5 Palembang)”. Di dalam skripsi tersebut membahas tentang keresahan terhadap pembeli dengan adanya kalimat “pecah berarti membeli” di Mitra Bangunan Supermarket KM. 7,5 Palembang. Didalamnya juga disinggung mengenai pandangan Hukum Islam terhadap klausula “pecah berarti membeli” yang mana itu tidak sesuai dengan akad jual beli, karena terdapat kecacatan dalam memenuhi rukun dan syarat jual beli. Sedangkan dalam jual beli tidak diperbolehkan adanya keterpaksaan dalam berakad.

Ketiga, skripsi yang ditulis oleh Titing Nurjanah (2021) yang berjudul “PENGATURAN NOTA SELISIH BARANG (NSB) PADA ALFAMART RAYA BEBER KECAMATAN BEBER KABUPATEN CIREBON PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN

HUKUM EKONOMI SYARIAH”. Dalam skripsi tersebut dijelaskan praktik pengurangan Nota Selisih Barang (NSB) di Alfamart Raya Beber Kecamatan Beber Kabupaten Cirebon yang diawali dengan perjanjian kerja yang dilakukan oleh dua belah pihak tetapi menurut pandangan Hukum Ekonomi Syariah NSB tersebut praktiknya tidak sah karena tidak sesuai dengan konsep ijarah yang dapat menyebabkan kerugian pada satu pihak. Karena dalam proses pembuatan perjanjian kerja calon pekerja tidak diikutsertakan saat pembuatan perjanjian kerja.

Keempat, jurnal yang ditulis oleh Laily Indrianingsih, Evi Nur Saputri, dan Rembulan Ratnasari yang berjudul “PERLINDUNGAN KONSUMEN TERHADAP PERBEDAAN HARGA PADA RAK BARANG DENGAN STRUK KASIR DI RIA SWALAYAN MOJOSARI”. Didalam jurnal tersebut penulis menjelaskan tentang upaya dalam menyelesaikan masalah selisih harga pada rak dengan harga pada struk kasih yang dilakukan oleh pihak Ria Swalayan. Dari kasus tersebut menimbulkan ketidakpercayaan konsumen terhadap Ria Swalayan dikarenakan dapat merugikan konsumen serta melanggar hak konsumen yang tercantum dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen akibat dari ketidakjujuran pegawai di Ria Swalayan.

Kelima, jurnal yang ditulis oleh Muhammad Regan Pohan yang berjudul “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU: MENURUT HUKUM KETENAGAKERJAAN”. Didalam jurnal tersebut penulis menjelaskan permasalahan yang banyak terjadi dalam penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT). Tidak hanya itu, penulis juga merasa banyak sekali pelanggaran yang dilakukan di PT. Bridgestone Tire Indonesia tentang PKWT yang tidak sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Alasan masih belum optimal dalam menegakkan keadilan pada PKWT karena bentuk perjanjian kerjasamanya tidak dituliskan secara detail dan jelas.

Dari telaah Pustaka yang telah diuraikan di atas terdapat perbedaan dengan penelitian penulis yaitu dalam segi teori yang dijelaskan penulis lebih mengarah dan lebih fokus kepada sistem perjanjian kerja terutama dalam hal ganti rugi serta membahas mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja di minimarket tersebut, serta tempat lokasi penelitian penulis juga berbeda dengan penelitian-penelitian yang sudah ada. Hal tersebut yang menjadikan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya sangat berbeda.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian ini termasuk dalam metode penelitian kualitatif yang akan menganalisis hasil penelitian yang akan menghasilkan data deskriptif analisis.¹⁴

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis-empiris, yaitu penelitian hukum mengenai pemberlakuan implementasi ketentuan normative secara *in action* terhadap setiap peristiwa hukum yang terjadi di lapangan.¹⁵ Data dari materi pokok penelitian ini bersumber langsung dari informasi yang dilakukan langsung di lapangan.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pada penulisan penelitian ini yaitu berada di minimarket cabang Kepanjen Kabupaten Malang.

3. Sumber Data

Data yang menjadi acuan dalam penulisan penelitian ini diambil dari beberapa sumber:

a. Data Primer

Yaitu data yang diambil langsung dari lapangan yaitu berupa hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan pekerja minimarket cabang Kepanjen Kabupaten Malang.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, ataupun karya ilmiah dari para ahli sebelumnya. Data ini akan menjadi penguat dari informasi yang telah didapat di data primer untuk materi penelitian ini.

4. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu antara lain:

a. Wawancara

¹⁴ Sigit Sapto Nugroho, dkk *"Metode Riset Hukum"*, (Palur wetan: Oase Pustaka), hlm. 103.

¹⁵ Zainuddin Ali, *"Metode Penelitian Hukum"*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2015). hlm.107

Wawancara ini digunakan untuk memperoleh data informasi dari karyawan minimarket yang mana metode ini dilakukan dengan cara tanya jawab antara penulis dengan karyawan secara tatap muka. Sedangkan untuk jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur yaitu penulis menggunakan pedoman wawancara secara terperinci dalam bentuk list daftar pertanyaan yang akan ditanyakan.¹⁶

b. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan cara mencari sumber data dari hal-hal variable seperti catatan, buku, surat kabar, majalah, catatan biografi formula dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian ini.

F. Sistematika Penelitian

Tujuan dari adanya sistematika penelitian ini adalah untuk memperjelas dan mempermudah pembaca untuk memahami penelitian ini secara berututan. Adapun sistematika dalam Menyusun skripsi ini adalah sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan pada bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, telaah Pustaka, kerangka teori dan metode penelitian serta sistematika penelitian.

Bab II : Pada bab ini akan dijelaskan tentang kajian Pustaka tentang teori mengenai pengertian pengertian hukum ketenagakerjaan, pengertian perjanjian kerja, pengertian upah, pengertian perlindungan hukum serta pengertian ganti rugi. Materi tersebut yang nantinya akan digunakan sebagai bahan analisis dalam objek penelitian ini.

Bab III : Bab ini berisi tentang uraian lokasi penelitian, bentuk sistem kerja di minimarket cabang Kepanjen Kabupaten Malang serta praktik perjanjian kerja ganti rugi atas barang yang hilang. Informasi tersebut didapat dari pemaparan yang berupa pengamatan lapangan dari hasil wawancara serta deskripsi informasi lainnya.

Bab IV: Dalam bab ini akan dibahas analisis hasil penemuan yang dilakukan pada bab sebelumnya yaitu bagaimana perlindungan pekerja terhadap ganti rugi atas barang

¹⁶ Sandu Siyoto dan Ali Sodik, "Dasar Metodologi Penelitian", Karanganyar: Literasi Media, 2015, hlm. 76.

yang hilang menurut hukum ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pada bab ini sangat penting dalam rangka menjawab masalah dalam penelitian ini.

Bab V: Bab ini berisi penutup, kesimpulan-kesimpulan dan saran-saran yang didapatkan dari hasil penelitian

BAB II TEORI PERLINDUNGAN PEKERJA DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN

A. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan akan selalu berkaitan dengan beberapa pihak yang terlibat yaitu majikan atau pengusaha dan pekerja. Hubungan hukum antara keduanya bisa juga melibatkan pihak ketiga yaitu pemerintah sebagai salah satu badan hukum yang memberikan izin atas jalannya suatu Perusahaan.

Dalam hukum ketenagakerjaan terdapat dua istilah yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum berarti suatu norma yang dibuat oleh pihak yang berwenang untuk dijadikan aturan untuk warga negara. Dalam norma hukum ada dua bentuk norma hukum yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Hukum ketenagakerjaan dulu disebut hukum perburuhan yang diambil dari kata *arbeidscrechts*. Menurut Mr. MG Levenbach, *arbeidscrechts* merupakan tugas-tugas yang dilakukan dibawah arahan dan dalam kondisi yang terikat langsung dengan hubungan kerja itu, dengan cara memasukkan peraturan yang mengatur keduanya dalam hubungan kerja tersebut.¹⁷ Imam Soepomo memberikan batasan pengertian hukum perburuhan merupakan seperangkat kebijakan formal (tertulis) dan non formal (tidak tertulis) yang mengatur situasi di mana seseorang bekerja kepada orang lain dengan imbalan pembayaran (gaji).¹⁸ Mollenar juga menyatakan bahwa hukum perburuhan merupakan bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buurh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan pengusaha.¹⁹

Dari pengertian yang dipaparkan di atas oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa hukum perburuhan harus mengandung unsur sekurang-kurangnya:

1. Peraturan yang berlaku (baik tertulis maupun tidak tertulis)
2. Adanya suatu kejadian atau peristiwa (hubungan kerja)
3. Seseorang yang bekerja pada orang lain (buruh kerja pada majikan)
4. Upah.

¹⁷ Imam Soepomo, 1985. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hlm. 1.

¹⁸ *ibid*, hlm. 2.

¹⁹ Mollenar, (1983:2) dalam bukunya Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, (PT Raja Grafindo Persada: Jakarta) hlm. 33.

Dari unsur-unsur di atas sudah jelas bahwa ruang lingkup dan substansi dalam hukum perburuhan hanya mengatur peraturan dalam hubungan kerja yang menyangkut antara seseorang dengan seseorang (keperdataan). Konsep tersebut sudah tertulis dalam uu no. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (tidak berlaku), UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (tidak berlaku), serta UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Setelah adanya revisi dari aturan sebelumnya, maka UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai undang-undang yang sah telah mengganti istilah buruh dan majikan menjadi pekerja dan pengusaha. Dalam Pasal 1 UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah pekerjaan itu dilakukan. Dari pengertian ketenagakerjaan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah segala peraturan hukum yang berhubungan dengan tenaga kerja baik sebelum, sesaat dan sesudah hubungan kerja.²⁰

Kebijakan tertulis mencakup peraturan perundang-undangan yang telah diatur dalam peraturan hukum positif yang berlaku, sedangkan kebijakan tidak tertulis mencakup segala sesuatu yang sudah menjadi tradisi di Perusahaan tersebut misalnya hukum kebiasaan. Pada dasarnya kebijakan tertulis maupun tidak tertulis semuanya mencakup unsur-unsur yang terdapat dalam hukum perburuhan, yaitu adanya peraturan, bekerja pada orang lain, dan upah.

Sifat hukum ketenagakerjaan dapat bersifat privat dan dapat bersifat publik. Maksud dari bersifat privat (perdata) yakni karena hukum ketenagakerjaan mengatur antara perorangan yang dimana mereka akan mengikatkan dirinya satu sama lain dalam suatu perjanjian yang dinamakan sebagai perjanjian kerja. Sedangkan maksud dari bersifat publik (pidana) yakni karena dalam hal-hal tertentu hukum ketenagakerjaan mengatur tentang sanksi-sanksi ataupun aturan hukum yang menyangkut para pihak serta pemerintah yang terlibat apabila suatu perjanjian yang telah dibuat telah disalahgunakan dan tidak dijalankan sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan.

Undang-undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan sama kedudukannya dengan undang-undang cipta kerja dalam hal yang mengatur tentang perjanjian kerja. Dalam kesamaan tersebut hukum ketenagakerjaan dengan cipta kerja sama-sama bersifat

²⁰ Samun Ismaya, *Hukum Ketenagakerjaan*, hlm. 18.

mengatur dan memaksa. Sifat mengatur yang dimaksud biasanya ditandai dengan beberapa aturan yang tidak memaksa sehingga diperbolehkan bagi pekerja atau majikan untuk merubah ketentuan tersebut dalam perjanjian kerja, peraturan Perusahaan dan perjanjian kerja bersama selama dalam ketentuan tersebut dapat disepakati dan disetujui oleh pihak-pihak yang terlibat.²¹

Sedangkan untuk kedudukan pemerintah dalam hukum ketenagakerjaan dan cipta kerja tidak lain yaitu bertujuan untuk memberikan perlindungan, kesejahteraan, keadilan dan pertanggung jawaban kepada seluruh Masyarakat Indonesia. Dalam hal itu sesuai dengan bentuk negara Indonesia, bahwa negara Indonesia adalah negara hukum yang mana negara akan memberikan perlindungan hukum kepada rakyat Indonesia berdasarkan hukum yang berlaku.²²

Dalam hukum ketenagakerjaan yang dikatakan sebagai buruh atau tenaga kerja adalah orang yang tidak termasuk dalam lingkup Pegawai Negeri. Meskipun dalam hukum perburuhan dijelaskan bahwa Pegawai Negeri merupakan buruh karena bekerja pada negara dan menerima gaji tetapi secara yuridis politis Pegawai Negeri tidak masuk dalam perundang-undangan hukum ketenagakerjaan, melainkan termasuk dalam peraturan lainnya seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1961 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kepegawaian, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan peraturan-peraturan lainnya.²³

Pada hakikatnya hukum ketenagakerjaan dapat ditinjau dari dua sisi, yaitu sisi yuridis dan sisi sosiologis. Dalam Undang-Undang Dasar 1945 dalam Pasal 27 dijelaskan:

“Setiap warga negara bersama kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan”.

Kaitannya antara undang-undang tersebut di atas dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sama-sama menjelaskan bahwa kedudukan secara yuridis antara buruh dengan majikan adalah sama. Akan tetapi, pada kenyataannya kedudukan buruh dengan majikan secara sosiologis itu berbeda, majikan lebih tinggi daripada buruh.

²¹ Imam Sjahputra Tunggal, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Harvarindo, 2008), hlm. 1.

²² Darwati dan Aziz Budiarto, *Analisa Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (studi kasus putusan PHI No. 46/PHI.G/2013/PN.JKT.PST)*. Lex Publica, Volume IV, Nomor 1, November 2017. hlm. 692.

²³ Zainal Asikin, dkk. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002). hlm. 4.

Kedudukan yang tidak setara ini menimbulkan banyak kecenderungan terhadap majikan karena dianggap bisa melakukan hal yang sesuai dengan kemauannya tanpa memperdulikan buruh sebagai tenaga kerja. Keadaan ini akan didorong oleh faktor-faktor yang mempengaruhi majikan akan berbuat sewenang-nya, misalnya menganggap bahwa Perusahaan yang dimiliki adalah kekuasaannya sehingga apapun kegiatan yang terdapat pada Perusahaan itu tergantung dari apa yang telah dikehendaki oleh majikan.

Adanya hukum yang mengatur tentang perlindungan bagi pekerja dalam hukum ketenagakerjaan akan menjadi pelindung bagi para buruh. Imam Soepomo memberikan pendapat bahwa perlindungan hukum bagi pekerja meliputi lima bidang, yaitu: ²⁴

1. Bidang pengarahan/penempatan tenaga kerja adalah perlindungan hukum bagi pekerja sebelum dimulainya masa kerja.
2. Bidang hubungan kerja adalah perlindungan hukum bagi pekerja yang telah memulai pekerjaan dan mengikatkan dirinya dengan majikan dalam suatu perjanjian kerja.
3. Bidang kesehatan kerja adalah perlindungan hukum bagi pekerja atas segala resiko yang akan terjadi di masa ia bekerja berupa jaminan kesehatan.
4. Bidang keamanan kerja adalah perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat dan property yang dipakai oleh pekerja tersebut apakah layak untuk digunakan atau tidak.
5. Bidang jaminan sosial buruh adalah perlindungan hukum bagi pekerja yang memuat tentang pengupahan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Selain itu dalam hukum ketenagakerjaan, perlindungan pekerja mencakup beberapa hal, yaitu: ²⁵

1. Hak-hak pekerja/buruh untuk berdiskusi dengan majikan.
2. Kesehatan dan keselamatan pekerja/buruh
3. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh Perempuan, anak, dan penyandang disabilitas.
4. Perlindungan umum tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Karakteristik dari hukum ketenagakerjaan lebih mengacu pada peraturan yang bersifat kolektif, memberikan konskuensi terhadap para pihak dalam rangka memberikan perlindungan pada pihak yang lemah, mengintegrasikan antara hukum privat dan hukum publik serta memberikan penegakan melalui sistem khusus. ²⁶ Oleh karena itu, dari

²⁴ Imam Soepomo, *op. cit.*, hlm. ix.

²⁵ Eko Wahyudi, dkk., *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm. 32.

²⁶ Samun Ismaya, *Hukum Ketenagakerjaan*, hlm. 9.

penjelasan yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah segala peraturan yang mencakup hak-hak dasar pekerja/buruh untuk menjamin kesejahteraan hidup tanpa adanya diskriminasi.²⁷

B. Pengertian Perjanjian Kerja

Sebelum memulai pekerjaan buruh/pekerja akan menerima peraturan-peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis yang dibuat oleh majikannya dan akan disetujui oleh pekerja/buruh. Hal itu yang disebut dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja menurut KUHPerdara Pasal 1601 huruf a dijelaskan bahwa:

“Perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan adalah perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh akan mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain yaitu majikan untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”

Pengertian mengenai perjanjian kerja juga dijelaskan oleh Subekti bahwa:

“Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya”²⁸

Sedangkan perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003:

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

Perjanjian kerja yang dibuat harus memberikan jaminan atas hak-hak yang harus dipenuhi oleh pekerja. Bentuk perjanjian kerja yang memenuhi kualifikasi harus memuat didalamnya unsur-unsur yang berkaitan dengan perjanjian kerja. Unsur-unsur tersebut yang nantinya akan menjadi acuan bagi pengusaha dalam membuat surat perjanjian dengan pekerja. Adapun unsur-unsur surat perjanjian kerja memuat sebagai berikut:

- a. Unsur *work* atau pekerjaan
- b. Unsur perintah yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha
- c. Unsur waktu tertentu

²⁷ Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti 2003), hlm. 61.

²⁸ Samun Ismaya, *Hukum Ketenagakerjaan*, hlm. 35.

d. Unsur adanya upah

Keempat unsur tersebut menjadi dasar bahwa perjanjian kerja merupakan sesuatu yang nyata atau konkrit disbanding dengan perjanjian yang lain. Dengan demikian adanya perjanjian kerja tersebut menimbulkan ikatan antara pekerja dengan pengusaha yang biasa juga disebut dengan hubungan kerja.²⁹

Subjek dalam perjanjian kerja adalah para pekerja dan pengusaha itu sendiri. Sedangkan objek dalam perjanjian kerja adalah keterampilan/tenaga dari para pekerja. Dari hasil keterampilan dan tenaga yang dilakukan oleh pekerja, pekerja akan mendapatkan ganti berupa upah yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja.

Majikan ataupun Pengusaha yang akan membuat perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang mencakup dua syarat, yaitu syarat materiil yang diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan syarat formil yang diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis harus berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Isi dari syarat materiil dalam perjanjian kerja dibuat atas dasar:³⁰

- a. Kesepakatan dari kedua pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Apabila perjanjian kerja bertentangan dengan ketentuan a dan b, maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. dan apabila perjanjian kerja bertentangan dengan ketentuan c dan d, maka perjanjian kerja akan batal demi hukum. Oleh karena itu, keempat syarat tersebut harus dipenuhi agar perjanjian tersebut sah.

Sedangkan, isi dari syarat formil dalam perjanjian kerja memuat tentang:³¹

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat: a) nama, Alamat Perusahaan, dan jenis usaha; b) nama, jenis kelamin, umur, dan alamat

²⁹ Samun Ismaya, *Hukum Ketenagakerjaan*, hlm. 36

³⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013). hlm. 42.

³¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013). hlm. 46.

- pekerja/buruh; c) jabatan atau jenis pekerjaan; d) besarnya upah dan cara pembayarannya; e) syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh; f) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; g) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; h) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan Perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Dalam surat perjanjian kerja terdapat salah satu syarat yaitu kesepakatan antara kedua belah pihak. Maksud dari kesepakatan yaitu tidak adanya unsur penipuan, paksaan, kekhilafan yang harus sesuai dengan Pasal 1321 KUHPdata yang menyatakan bahwa “tiada sepakat yang apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan”. Jadi, pengusaha harus memberikan kebebasan kepada pekerja untuk menentukan kehendaknya. Kesepakatan kedua belah pihak sangat penting karena perjanjian kerja tidak akan sah apabila salah satu dari pihak tidak sepakat atas perjanjian kerja tersebut.

Dalam melakukan perjanjian biasanya pemberi kerja akan mengacu pada sepuluh asas-asas perjanjian, diantaranya yaitu:³²

- 1) Asas Kebebasan Berkontrak Merupakan asas yang meduduki posisi paling sentral dalam hukum kontrak, asas ini tidak tertulis langsung dalam aturan hukum namun memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam hubungan kontrak para pihak. Kebebasan berkontrak pada dasarnya merupakan perwujudan dari kehendak bebas yang mewakili hak asasi manusia.
- 2) Asas Konsensualisme berasal dari kata ”consesus” yang memiliki arti sepakat. Dalam membuat kontrak para pihak sepakat atau setuju mengenai prestasi yang diperjanjikan. Hal ini berarti bahwa dengan tercapainya kesepakatan para pihak melahirkan hak dan kewajiban, atau bisa disebut kontrak tersebut bersifat obligatoir yaitu melahirkan kewajiban bagi para pihak untuk memenuhi kontrak tersebut.

³² R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), h. 101

- 3) Asas Kepercayaan mengemukakan bahwa kedua belah pihak harus saling mempercayai satu sama lain, percaya bahwa para pihak dapat bertanggung jawab atas kewajibannya dalam perjanjian tersebut.
- 4) Asas Kekuatan Mengikat Asas ini juga sering disebut dengan istilah *pacta sunt servanda*. Secara konkrit dapat ditemukan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yaitu, semua kontrak yang dibuat sesuai dengan undang-undang yang berlaku dan ditaati sebagai undang-undang bagi pihak yang membuatnya.
- 5) Asas Persamaan Hak menyatakan bahwa kedua belah pihak menerima atau mendapatkan hak masing-masing sesuai dalam perjanjian.
- 6) Asas Keseimbangan Menurut Herlien Budiono, asas keseimbangan adalah suatu asas yang dimaksudkan untuk menyelaraskan pranata-pranata hukum dan asas-asas pokok hukum perjanjian yang dikenal dalam KUH Perdata yang didasarkan pemikiran dan latar belakang individualisme pada satu pihak dan cara pikir bangsa Indonesia pada lain pihak.
- 7) Asas Kepastian Hukum ini terungkap dalam kekuatan mengikatnya perjanjian sebagai undang-undang bagi yang membuatnya.
- 8) Asas Moral biasa digunakan sebagai persamaan dari kata etika, kedua kata ini memiliki etimologi yang sama. Etika dari kata "Ethos" dalam bahasa Yunani yang berarti kebiasaan, sedangkan moral dari kata "Mores" yang diartikan dalam bahasa Latin yaitu kebiasaan. Etika atau moral merupakan sikap etis yang dilakukan oleh manusia dalam kehidupan sehari-hari sebagai makhluk sosial.
- 9) Asas Kepatutan adalah asas yang tertuang dalam Pasal 1339 KUH Perdata. Asas ini berkaitan dengan ketentuan mengenai isi perjanjian yang diharuskan oleh kepatutan berdasarkan sifat perjanjiannya.
- 10) Asas Kebiasaan yaitu dipandang sebagai bagian dari perjanjian, suatu perjanjian tidak hanya mengikat apa yang secara tegas diatur akan tetapi juga hal-hal yang menurut kebiasaan lazim diikuti.

Sesuai asas kebebasan berkontrak maka para pihak yang terlibat bebas untuk menentukan isi dari perjanjian yang didalamnya tidak boleh bertentangan dengan undang-undang kesusilaan dan ketertiban umum.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis memudahkan bagi para pihak apabila ada perselisihan maka surat perjanjian tersebut bisa menjadi bukti yang memiliki kepastian hak kewajiban para pihak. Sedangkan untuk perjanjian kerja tidak tertulis dianggap tidak

mumpuni, hal ini disebabkan karena adanya asas kepercayaan bagi sumber daya manusia. Perjanjian yang telah dibuat tidak dapat ditarik/diubah kecuali atas persetujuan kedua pihak.

Perjanjian kerja sendiri itu dibagi menjadi 2 (dua) yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian Waktu Tidak Tertentu (PKWT) biasa disebut dengan istilah perjanjian kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap.³³ Dalam PKWT ini perjanjian dilakukan secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia atau bahasa asing yang jelas dan baku. Dalam hal ini juga PKWT tidak dapat dilakukan di perusahaan atau pekerjaan yang bersifat tetap. Maksud dari tetap adalah pekerjaan yang tidak musiman atau tidak terputus-putus yang dilakukan secara terus menerus dan tidak dibatasi dengan waktu. Selain itu, PKWT dapat dilakukan masa perpanjangan atas dasar jangka waktu yang telah ditentukan. Untuk PKWT diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan bisa diperpanjang satu kali paling lama 1 (satu) tahun lamanya. Oleh karena itu, apabila PKWT tidak memenuhi ketentuan yang telah sudah ditetapkan maka demi hukum PKWT akan menjadi PKWTT.³⁴

Pasal 57 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa untuk jenis perjanjian kerja waktu tertentu, surat perjanjian harus dibuat secara tertulis baik yang memuat syarat formil ataupun syarat materiil, apabila surat perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tidak tertulis maka akan dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu.³⁵ Hal itu dimaksud untuk lebih menjamin hal-hal yang tidak diinginkan yang menyebabkan ketidakadilan bagi pekerja.

Menurut Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dibuat apabila sifat dan jenis kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam jangka waktu tertentu:

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

³³ Koesparmono Irsan dan Armansyah, "*Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*", (Penerbit Erlangga: 2016), hlm. 73.

³⁴ Koesparmono Irsan dan Armansyah, "*Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*", (Penerbit Erlangga: 2016), hlm. 74.

³⁵ Samun Ismaya, *Hukum Ketenagakerjaan*, hlm. 40.

Perjanjian kerja yang tidak memuat syarat-syarat yang telah ditentukan maka tidak sah bagi surat perjanjian tersebut dan karyawan bukan lagi sebagai karyawan kontrak tetapi diangkat menjadi karyawan tetap sejak dimulai sejak perjanjian kerja tersebut.

Kemudian ada jenis yang kedua yaitu Perjanjian Kerja Waktu tidak Tertentu (PKWTT). Dalam PKWTT ini perjanjian harus dilakukan secara tertulis. Apabila PKWTT dilakukan secara lisan maka majikan wajib hukumnya membuat surat pengangkatan untuk buruh/pekerja yang bersangkutan. Untuk surat pengangkatan, sekurang-kurangnya harus berisi keterangan nama dan alamat pekerja, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan, dan besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja.³⁶ Untuk waktu dalam PKWTT ini berbeda dengan PKWT karena dalam PKWTT buruh dapat bekerja dengan masa percobaan yakni selama-lamanya tiga bulan. Dan masa percobaan kerja ini harus tercantum dalam surat perjanjian kerja. Apabila PKWTT tidak dilakukan secara tertulis maka harus disertakan dalam surat pengangkatan sebagaimana halnya dengan PKWT. Jika masa percobaan tidak dicantumkan secara tertulis maupun tidak tertulis maka masa percobaan dianggap tidak diadakan. Maka, selama masa percobaan majikan dilarang untuk membayar upah pekerjaannya dibawah upah minimum yang sudah ditetapkan oleh Menteri. Sesuai dengan adanya hal tersebut, menurut Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 perjanjian kerja akan berakhir apabila:

- a. Pekerjaannya meninggal dunia
- b. Telah berakhirnya masa waktu bekerja dalam perjanjian kerja
- c. Terdapat putusan pengadilan dan/atau penetapan Lembaga penyelesaian hubungan industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.

Yang dimaksud dengan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap adalah apabila terjadi permasalahan yang terjadi antara pihak terhadap perjanjian kerja yang telah dibuat yang mana perjanjian tersebut bertentangan dengan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 huruf a dan b, yaitu (huruf a) bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan antara kedua belah pihak dan (huruf b) atas dasar kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.³⁷

Bagi tenaga kerja yang masih muda, untuk dapat membuat perjanjian kerja harus disertai surat pernyataan dari orang tua atau walinya yang ditanda tangani oleh keduanya.

³⁶ Samun Ismaya, *Hukum Ketenagakerjaan*, hlm. 40

³⁷ Samun Ismaya, *Hukum Ketenagakerjaan*, hlm. 40

Biasanya dalam hal anak yang terpaksa bekerja didalam surat perjanjian kerja menyatakan bahwa anak tersebut dapat membuat dan/atau menandatangani surat perjanjian kerja.

Dalam meminimalisir adanya kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan oleh kedua pihak yang dapat melanggar ketentuan yang telah ditetapkan maka dibuatlah undang-undang yang akan memberikan perlindungan berupa hak dan kewajiban yang harus ditaati oleh para pihak agar tidak terjadinya diskriminasi bagi para pihak.

Kewajiban buruh/pekerja dalam KUHPPerdata dijelaskan dalam Pasal 1603 huruf a, huruf b dan huruf c yang mengatur tentang kewajiban buruh. Kesimpulan dari isi pasal tersebut yaitu memuat:³⁸

- a. Pekerja wajib melakukan pekerjaan yang telah diperjanjikan
- b. Pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk pengusaha
- c. Kewajiban membayar denda/ganti rugi

Huruf c menjelaskan apabila pekerja melakukan kesengajaan/kelalaian yang dapat menyebabkan kerugian bagi Perusahaan maka pekerja sesuai dengan prinsip hukum wajib membayar ganti rugi atau denda sesuai dengan jenis kesengajaan/kelalaiannya.

Pasal 20 PP No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan beberapa point mengenai ketentuan denda dan ganti rugi: 1) Denda atas pelanggaran sesuatu hanya dapat dilakukan bila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan Perusahaan, 2) Besarnya denda untuk setiap pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus ditentukan dan dinyatakan dalam mata uang Republik Indonesia, 3) Apabila untuk satu perbuatan yang telah dikenakan denda, pengusaha dilarang untuk menuntut ganti rugi terhadap pekerja yang bersangkutan 4) Setiap ketentuan yang bertentangan dengan pasal ini adalah batal menurut hukum

Sedangkan kewajiban bagi pengusaha/majikan adalah sebagai berikut: 1) Kewajiban membayar upah, 2) Kewajiban memberikan istirahat atau cuti, 3) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan, 4) Kewajiban memberikan surat keterangan

Hak-hak dan kewajiban di atas yang diatur dalam perundang-undangan yang berlaku untuk membuat surat perjanjian kerja, peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja

³⁸ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, hlm. 75.

bersama yaitu bertujuan untuk memberikan hak-hak yang harus dibayarkan bagi yang bersangkutan.

C. Pengertian Upah

Dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja/buruh yang diberikan oleh majikan berupa uang yang harus dibayarkan sesuai dengan perjanjian dan kesepakatan dan tidak boleh melanggar ketentuan dalam perundang-undangan, imbalan tersebut termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya.³⁹

Sedangkan menurut PP No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan yang dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar satu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan baik bagi pekerja ataupun keluarganya.

Kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah atas pemberian upah dalam melindungi pekerja/buruh terdiri atas beberapa bentuk, hal tersebut dijelaskan dalam Pasal 88 ayat (3) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah isinya dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Upah minimum;
- b. Struktur dan skala upah;
- c. Upah kerja lembur;
- d. Upah tidak masuk kerja dan/ atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

³⁹ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, hlm. 190.

Untuk menjaga agar upah yang telah diterima tidak terlampau rendah, maa pemerintah turut berpartisipasi dalam menentukan dan mengatur standar upah rendah melalui perundang-undangan yang disebut sebagai upah minimum.

Meskipun dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ketentuan kebijakan pengupahan ada yang dirubah tetapi muatan dan inti dari isi pasal tersebut tetap layak untuk memberikan kebutuhan yang Sejahtera bagi buruh/pekerja. Seperti halnya pada ketentuan upah minimum, sebelumnya upah minimum dalam UU No. 13/2003 dijelaskan pemerintah telah menetapkan upah minimum ditentukan pada tingkat Provinsi, Kabupaten/Kotamadya dan Sektoral oleh Gubernur dengan rekomendasi Dewan Pengupahan & Bupati/Walikota. Berdasarkan produktivitas & pertumbuhan ekonomi. Setelah adanya perubahan pada UU No. 11/2020 mengenai upah minum sehingga disebutkan bahwa dalam undang-undang tersebut menyatakan untuk meniadakan upah minimum sektoral kabupaten/kota. Gubernur ditunjuk. Berdasarkan kondisi ekonomi (PDRB & Inflasi) dan Ketenagakerjaan.⁴⁰

Pengaturan pengupahan yang telah ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila pengusaha tidak mampu membayar upah minimum maka dapat dilakukan penangguhan.

Dalam Peraturan Pemerintah RI nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan pasal 53 mengenai penjelasan bagaimana bentuk dan cara pembayaran upah sebagai berikut :

1. Upah wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
2. Pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran upah yang memuat rincian Upah yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat upah di bayarkan
3. Pembayaran Upah oleh pengusaha dilakukan berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
4. Upah dapat dibayarkan oleh pihak ketiga berdasarkan surat kuasa dari pekerja/buruh yang bersangkutan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 23 dijelaskan bahwa:

- 1) Upah minimum merupakan Upah bulanan ternedah yaitu:
 - a. Upah tanpa tunjangan; atau

⁴⁰ Febrianna Chadijah dan Roy Valiant Salomo, "Analisis Kebijakan Pengupahan pada Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Analisis: Kebijakan Pengupahan Negara Indonesia dan Australia)", Jurnal Birokrasi & Pemerintahan Daerah. Volume 5. No. 2 Mei 2023.

- b. Upah pokok dan tunjangan tetap.
- 2) Dalam hal komponen Upah di Perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap, Upah pokok paling sedikit sebesar Upah minimum.
- 3) Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari upah minimum

Dari pengertian diatas ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu : 1. Ada dua pihak yang mempunyai dan berkewajiban yang berbeda tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan yang satu dengan yang lainnya. 2. Pihak pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan dan perintah yang diberikan oleh pengusaha/ organisasi serta berhak untuk mendapatkan upah atau kompensasi. 3. Pihak pengusaha / organisasi memikul kewajiban untuk memberikan upah atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan oleh pekerja. 4. Selanjutnya hak dan kewajiban ini timbul pada saat adanya hubungan kerja.

D. Pengertian Ganti Rugi Bagi Pekerja

Ganti rugi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah uang yang diberikan sebagai pengganti kerugian. Selain itu ganti rugi dalam dunia hukum biasa disebut dengan *legal remedy* yaitu cara pengembalian hak kompensasi kepada pihak yang dirugikan akibat pihak lain yang telah melakukan kelalaian ataupun kesalahan yang disengaja.⁴¹

Dalam Pasal 1243 KUHPerdara dijelaskan pengertian ganti rugi yaitu pihak debitur melakukan ganti rugi terhadap kreditur karena kelalaian debitur dalam melaksanakan kewajibannya. Sedangkan dalam hukum pidana ganti rugi diartikan sebagai kewajiban yang diberikan kepada pihak yang melakukan perbuatan melawan hukum dan melakukan ganti rugi kepada pihak yang dirugikan arena kesalahannya.

Pengertian ganti rugi bagi pekerja dapat dijelaskan dari sudut pandang hukum tenaga kerja atau sumber daya manusia. Beberapa ahli hukum atau manajemen sumber daya manusia mungkin memberikan definisi yang sedikit berbeda, tetapi secara umum, ganti rugi bagi pekerja adalah kompensasi atau penggantian yang diberikan kepada pekerja sebagai akibat dari suatu kerugian atau ketidaknyamanan yang dialaminya dalam lingkup pekerjaannya. Berikut adalah pengertian ganti rugi bagi pekerja menurut para ahli:

⁴¹ Marwan Lubis, "Studi Komparasi Ganti Rugi Menurut Hukum Perdata Dengan Hukum Islam", *Jurnal PPKn dan Hukum*, Vol. 14 No. 1 April 2019, hlm. 120.

1. R. Agus Salim, S.H. Menurut R. Agus Salim, S.H., ganti rugi adalah hak pekerja untuk memperoleh penggantian dalam bentuk uang atau barang sebagai imbalan atas kerugian yang dideritanya selama bekerja.
2. Mochtar Kusumaatmadja Mochtar Kusumaatmadja menyatakan bahwa ganti rugi adalah pembayaran yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atau penggantian atas kerugian yang dialaminya selama bekerja, yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja atau penyakit yang bersifat pekerjaan.
3. Djokolelono, SH Menurut Djokolelono, SH, ganti rugi adalah bentuk tanggung jawab pengusaha terhadap pekerjanya atas segala risiko yang dihadapi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Gary Dessler Gary Dessler, seorang ahli manajemen sumber daya manusia, mendefinisikan ganti rugi sebagai segala bentuk kompensasi atau penggantian yang diberikan kepada pekerja sebagai akibat dari cedera atau kerugian yang dialami oleh pekerja selama menjalankan tugas pekerjaannya.
5. Stephen P. Robbins Menurut Stephen P. Robbins, ganti rugi adalah upaya untuk memberikan kompensasi kepada pekerja yang mengalami cedera atau kerugian dalam rangka memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik dan memberikan perlindungan terhadap risiko pekerjaan.

Sedangkan, Pengertian ganti rugi menurut hukum ketenagakerjaan merujuk pada hak atau kompensasi yang diberikan kepada pekerja sebagai akibat dari cedera atau kerugian yang dialaminya dalam konteks pekerjaan. Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha serta menyediakan kerangka kerja untuk melindungi hak dan kepentingan pekerja. Ganti rugi dalam konteks hukum ketenagakerjaan dapat mencakup beberapa aspek, termasuk:

1. Kecelakaan Kerja:

Ganti rugi dapat diberikan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan atau cidera selama bekerja. Ini mencakup biaya pengobatan, rehabilitasi, dan mungkin juga kompensasi untuk kehilangan pendapatan selama pemulihan.

2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK):

Dalam beberapa kasus, ganti rugi dapat diberikan kepada pekerja yang di-PHK secara tidak adil atau tanpa alasan yang sah sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

3. Penyakit Akibat Pekerjaan:

Jika pekerja menderita penyakit yang disebabkan oleh atau terkait dengan pekerjaannya, hukum ketenagakerjaan dapat memberikan hak ganti rugi.

4. Perlindungan Terhadap Diskriminasi atau Pelecehan:

Ganti rugi juga dapat diberikan kepada pekerja yang mengalami diskriminasi atau pelecehan di tempat kerja sebagai bentuk kompensasi dan hukuman bagi pihak yang bersangkutan.

5. Asuransi Kecelakaan Kerja:

Dalam banyak sistem hukum ketenagakerjaan, perusahaan diwajibkan untuk memberikan asuransi kecelakaan kerja yang dapat memberikan ganti rugi kepada pekerja yang mengalami kecelakaan atau cedera.

Pengertian ganti rugi menurut hukum ketenagakerjaan dapat bervariasi dari satu negara ke negara lainnya, tergantung pada peraturan dan kebijakan yang berlaku di setiap yurisdiksi. Hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha serta memberikan perlindungan yang adil kepada pekerja dalam situasi tertentu.

E. Perlindungan Hukum dalam Hukum Ketenagakerjaan

Secara yuridis jaminan untuk menegakkan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam dunia pekerjaan sudah tertera dalam perundang-undangan baik di tingkat konstitusi, perundang-undangan maupun peraturan pelaksana. Pengertian perlindungan hukum sendiri merupakan perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif ataupun bersifat represif, baik tertulis maupun tidak tertulis yang mana tujuannya yaitu untuk memberikan perlindungan secara adil, tertib, memberikan kepastian, memberikan kemnafaatan dan kedamaian bagi seluruh pihak.⁴²

⁴²Abdul aziz, Aan Handriani, dan Herlina Basri "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan, *Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, Vol. 10 No. 1 Maret 2019. Hlm. 71.

Sedangkan tujuan perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh adalah guna menjamin sistem berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat dan pihak yang lemah.⁴³

Hukum sebagai norma memiliki ciri kekhususan yaitu hendak melindungi, mengatur, dan memberikan keseimbangan dalam menjaga kepentingan umum, termasuk diantaranya mengenai pengaturan pengupahan tenaga kerja yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” Pengaturan pengupahan merupakan suatu bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja/buruh dalam melaksanakan pekerjaannya agar terjamin dan memiliki kepastian dalam hal upah.

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.⁴⁴ Perlindungan hukum yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Sedangkan Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁴⁵

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin kelangsungannya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa adanya adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di antaranya

⁴³ Ikhwan Fahroji, *“Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional”*, (Malang: Setara Press, 2016), hlm. 33.

⁴⁴ Abdul Aziz, Aan Andriani dan Herlina Basri, *“Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan”*, Jurnal Surya Kencana satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan. Vol. 10, No. 1, 2019.

⁴⁵ Satjipto Rahardjo, *Ilmu hukum*, Citra Aditya Bakti, Cetakan ke-V, Bandung, 2000. hlm. 53.

mengatur hal itu Ketentuan Pasal 5 secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Itulah salah satu tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan kepada para pihak.

Dengan hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Pengertian terminologi hukum dalam Bahasa Indonesia menurut KBBI adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa ataupun pemerintah, undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat, patokan atau kaidah tentang peristiwa alam tertentu, keputusan atau pertimbangan yang ditetapkan oleh hakim dalam pengadilan, atau vonis. Pendapat mengenai pengertian untuk memahami arti hukum yang dinyatakan oleh Dr. O. Notohamidjojo, SH Hukum ialah keseluruhan peraturan yang tertulis dan tidak tertulis yang biasanya bersifat memaksa untuk kelakuan manusia dalam masyarakat negara serta antara negara yang berorientasi pada dua asas, yaitu keadilan dan daya guna, demi tata dan damai dalam masyarakat. Perlindungan hukum apabila dijabarkan terdiri dari dua suku kata yakni “perlindungan” dan “hukum”, yang artinya memberikan suatu perlindungan menurut hukum atau undang-undang yang berlaku. Undang-Undang Dasar 1945 hasil amandemen, dalam Pasal 1 ayat (3) menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”. artinya, penyelenggara negara disegala bidang harus didasarkan pada aturan hukum yang adil dan pasti sehingga tidak didasarkan pada kekuasaan politik semata.

Secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja yaitu sebagai berikut ;⁴⁶

1. Jenis Perlindungan Sosial Tenaga Kerja. Perlindungan sosial adalah suatu perlindungan tenaga kerja yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan. Tujuan perlindungan sosial adalah untuk memungkinkan tenaga kerja mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga

⁴⁶ M. Bagus Basofi dan Irma Fatmawati, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja”, Jurnal Professional, vol. 1 2023. Hlm. 79.

dengan kesehatan kerja. Kesehatan kerja termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja berkaitan dengan sosial kemasyarakatan. Kesehatan kerja memuat aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan tenaga kerja semaunya. Ini juga berfungsi untuk membuat pengusaha memandang tenaga kerja sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi. Jadi, jelasnya kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga tenaga kerja dari kejadian/keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal tenaga kerja melakukan pekerjaannya.

2. Jenis Perlindungan Teknis Tenaga Kerja. Perlindungan teknis adalah jenis perlindungan tenaga kerja yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar tenaga kerja terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja. Berbeda dengan perlindungan kerja lain, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada tenaga kerja. Tetapi juga kepada pengusaha dan pemerintah. Bagi tenaga kerja, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tentram. Sehingga tenaga kerja dapat memusatkan perhatian pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja. Bagi pengusaha, adanya pengaturan keselamatan kerja di dalam perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial. Bagi pemerintah (dan masyarakat), dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja, maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitas.
3. Jenis Perlindungan Ekonomis Tenaga Kerja Perlindungan ekonomis yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada tenaga kerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal tenaga kerja tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial tenaga kerja.
4. Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh

tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

BAB III

PRAKTIK GANTI RUGI DI MINIMARKET ATAS BARANG YANG HILANG

A. Gambaran Lokasi Penelitian

Minimarket merupakan jenis usaha distribusi yang khusus mengelola stok setiap hari. Salah satu jenis-jenis dari distribusi yang fokus pada pengelolaan stok biasanya menjual berbagai variasi kebutuhan sehari-hari dalam rumah tangga, seperti bahan makanan, perlengkapan kebersihan rumah tangga, dan barang-barang lainnya sesuai kebutuhan. Berbeda dengan menggunakan grosir, minimarket biasanya menggunakan sistem eceran untuk menjual barang ke pelanggan. Hal ini dapat memungkinkan bagi konsumen untuk membeli barang dari minimarket dengan harga yang wajar dan lebih terjangkau.⁴⁷

Setiap perusahaan atau perseorangan yang menjalankan suatu usaha dibidang bisnis pasti akan memiliki kekurangan dan kelebihan dalam bisnis yang dirambahnya. Sama seperti minimarket yang juga memiliki kelebihan dan kekurangan didalamnya. Kelebihan yang bisa didapatkan ketika kita membuka usaha minimarket. Pertama, bisnis minimarket merupakan usaha yang cukup mudah untuk mencari keuntungan, karena minimarket menjual barang-barang dan produk yang biasa digunakan oleh Masyarakat dalam sehari-hari. Kedua, minimarket akan menjual barang dengan harga yang sangat terjangkau dan relative murah sehingga memudahkan bagi pebisnis untuk mencari keuntungan dalam membuka usaha minimarket. Ketiga, karena minimarket adalah tempat Dimana mereka menjual produk yang dibutuhkan sehari-hari dengan harga yang masih terjangkau sehingga hal tersebut tidak ada kesulitan bagi mereka untuk mencari konsumen.

Di Indonesia sendiri ada beberapa contoh minimarket yang sangat terkenal dan mudah kita temui yang sudah tersebar di seluruh wilayah Indonesia yaitu salah satunya Alfamart. Alfamart sendiri merupakan minimarket Garapan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Perusahaan tersebut bergerak pada bidang distributor produk-produk yang akan dijual pada minimarket tersebut yang jaringannya sudah banyak tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

⁴⁷ Dimensiku, Pengertian Minimarket Menurut Para Ahli, <https://www.dimensiku.com/pengertian-minimarket-menurut-para-ahli/>, diakses pada Rabu, 24 Januari 2024 pukul 01.53 WIB.

Sejarah berdirinya PT Sumber Alfaria Trijaya pertama kali dirintis oleh Djoko Susanto yang berdiri pada tahun 1989 yang pada tahun 1999 langsung merambah menjadi minimarket. Alfamart sukses menjadi minimarket yang merajai toko retail di seluruh wilayah Indonesia dengan jumlah jaringan yang tersebar mencapai 17 ribu pada tahun 2022 dengan penjualan mencapai US\$7,6 miliar dan akan terus bertambah di tahun-tahun selanjutnya.⁴⁸

Setiap harinya Alfamart dapat melayani kurang lebih 4,5 juta pelanggan setiap harinya di lebih dari 14.300 gerai yang tersebar Dimana 26% diantaranya dalam bentuk waralaba.⁴⁹ Produk yang dijual di Alfamart yaitu 68% produk makanan dan 32% merupakan produk non makanan. Tidak hanya menjual produk tetapi Alfamart juga menawarkan jasa seperti pembayaran seperti *e-payment*, *e-voucher*, *e-ticketing & travel*, *delivery services* dan pelayanan lainnya.

Setiap Perusahaan pasti akan memiliki visi misi untuk menjalankan kegiatan usaha tersebut agar sesuai dengan standart yang diinginkan oleh Perusahaan. Sama halnya dengan Alfamart, mereka memiliki visi misi diantaranya yaitu:

Visi

Menjadi Jaringan distribusi ritel terkemuka yang dimiliki oleh Masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global.

Misi

- a. Memberikan kepuasan kepada pelanggan/konsumen dengan berfokus pada produk dan pelayanan yang berkualitas unggul.
- b. Selalu menjadi yang terbaik dalam segala hal yang dilakukan dan selalu menegakkan tingkah laku/etika bisnis yang tinggi.
- c. Ikut berpartisipasi dalam membangun negara dengan cara menumbuhkembangkan jiwa wiraswasta dan kemandirian usaha.

⁴⁸ Nada Naurah, Alfamart dan Indomart Rajai Pasar Ritel Modern di Indonesia Pada 2022, 2023, <https://goodstats.id/article/alfamart-dan-indomart-rajai-pasar-ritel-modern-di-indonesia-pada-2022-OXpf7>, diakses pada Rabu, 24 Januari 2024 pukul 14.46 WIB.

⁴⁹ <https://alfamart.co.id/storage/sustainability-reports/June2020/8fw6zhxmPGhV1cJ18l80.pdf>, diakses pada Rabu, 24 Januari 2024 pukul 15.03 WIB.

- d. Membangun organisasi global yang terpercaya, sehat dan terus bertumbuh dan bermanfaat bagi para pelanggan, pemasok, karyawan, pemegang saham dan Masyarakat pada umumnya.⁵⁰

B. Struktur Pekerjaan di Minimarket

Setiap Perusahaan pasti mempunyai struktur pekerjaan dan tugasnya masing-masing yang biasa disebut dengan struktur organisasi. Begitu juga pada minimarket yang mana pasti memiliki struktur organisasi yang akan ikut serta menjalankan visi misi Perusahaan. Struktur organisasi pada minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang yaitu sebagai berikut:

a. Kasir/pramuniaga

Kasir adalah tugas seorang karyawan pada bagian monitor kasir yang akan menghitung harga yang dibeli oleh pelanggan dengan cara meng-input atau meng-output dan nantinya akan disesuaikan jumlah akhir pada sesi penutupan (*clsoingan*). Pada minimarket kasir biasanya merangkap juga sebagai pramuniaga yang mana tugas dari seorang pramuniaga/kasir yaitu antara lain:

- 1) Memasukkan nilai harga yang tertera pada label harga/*barcode* pada monitor
- 2) Melayani pelanggan dengan ramah dan sopan
- 3) Membantu pelanggan jika pelanggan merasa kesulitan dalam bertransaksi
- 4) Menghitung total uang penjualan pada hari itu
- 5) Merekomendasikan produk/menu yang lagi promo kepada pelanggan
- 6) Membersihkan dan merapikan tempat jika ada yang kotor dan berantakan

b. Asisten Kepala Toko

Asisten kepala toko yaitu seorang yang membantu kepala toko dalam bertugas dan menjalankan wewenangannya. Apabila kepala toko izin tidak dapat bertugas maka asisten kepala toko lah yang akan sementara menggantikan tugas kepala toko. Adapun tugas asisten kepala toko yaitu antara lain:

- 1) Memastikan semua tugas berjalan dengan baik dan sesuai
- 2) Mengkoordinir seluruh karyawan untuk bekerja sesuai tugasnya

⁵⁰ <https://alfamart.co.id/storage/sustainability-reports/June2020/8fw6zhxmPGhV1cJ18l80.pdf>, diakses pada Rabu, 24 Januari 2024 pukul 15.03 WIB.

- 3) Mengecek barang yang datang di toko
- 4) Mengecek barang apakah sudah tertata rapi di rak atau tidak
- 5) Mengecek lebel harga apakah sudah sesuai dengan yang ada pada monitor
- 6) Mengawasi dan mengecek pengeluaran yang ada pada hari itu
- 7) Mengecek pemasukan baik uang atau barang yang datang pada hari itu

c. Kepala Toko

Kepala toko merupakan jabatan tertinggi di setiap cabang toko pada minimarket. Tugas dan wewenang dari kepala toko tidak jauh beda dengan asisten kepala toko. Hanya saja kepala toko memiliki tanggung jawab penuh atas semua karyawan yang ada pada toko tersebut dan untuk bisa menjabat menjadi seorang kepala toko harus mengabdikan minimal 10 tahun pada Perusahaan. Berikut tugas dari seorang kepala toko antara lain yaitu:

- 1) Melakukan strategi penjualan dan pemasaran
- 2) Mengkoordinir dan memberikan arahan kepada bawahan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional
- 3) Memastikan total penjualan yang ada pada monitor dengan uang fisik apakah sudah sesuai atau belum
- 4) Memberikan arahan kepada bawahan apabila toko tidak dalam keadaan rapi
- 5) Bersosialisasi kepada lingkungan dan pelanggan
- 6) Memberikan arahan dan hukuman apabila terdapat karyawan yang melakukan pelanggaran
- 7) Mengkoordinir jumlah barang yang datang ke toko
- 8) Melakukan pengecekan terhadap uang yang akan disetorkan ke bagian finance kantor
- 9) Memaksimalkan pencegahan barang yang hilang dan rusak pada toko

C. Bentuk Perjanjian Kerja

Untuk mengetahui bentuk perjanjian kerja yang ada pada minimarket maka penulis melakukan wawancara pada beberapa karyawan yang bekerja pada minimarket yang berbeda. Hal itu dilakukan agar mengetahui perbedaan dan persamaan antara perjanjian kerja di minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang dengan minimarket I. Sebelum penulis menjelaskan dan menguraikan bentuk perjanjian kerja, penulis juga akan menjelaskan cara pengupahan, pemotongan upah, dan sistem ganti rugi.

- 1) Perjanjian Kerja di Minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang

Sesuai hasil wawancara penulis dengan karyawan minimarket cabang Kepanjen Kabupaten Malang yang berinisial F bahwa F menjelaskan sistem perjanjian kerja yang dilakukan di minimarket cabang Kepanjen Kabupaten Malang yaitu untuk masa awal perjanjian kerja menggunakan PKWT karena karyawan yang baru bekerja belum mengikuti jenjang karir sehingga status karyawan masih belum tetap. Perjanjian kerja pada minimarket cabang Kepanjen Kabupaten Malang dilakukan secara tertulis dan lisan.⁵¹ Untuk perjanjian kerja yang tertulis mencakup peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh semua karyawan minimarket dan diberikan ketika karyawan mulai masuk kerja. Untuk perjanjian kerja lisan biasanya mencakup tata cara melakukan kebersihan dan kerapian toko.⁵²

Selain itu, minimarket cabang Kepanjen Kabupaten Malang memiliki program yang bernama Jenjang Karir yang mana bisa diikuti oleh seluruh karyawan yang ingin menaikkan jabatan mereka. Untuk bisa mengikuti jenjang karir maka karyawan harus bekerja minimal 2 tahun. Setelah mengikuti jenjang karir maka karyawan akan dinaikkan jabatannya dan untuk perjanjian kerja beralih menggunakan perjanjian kerja PKWTT.⁵³

2) Perjanjian Kerja di Minimarket I

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan saudara C yang bekerja sebagai karyawan di minimarket wilayah cabang Semarang. Menurut saudara C perjanjian kerja yang dilakukan di minimarket I tidak jauh beda dengan perjanjian kerja pada minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang. Untuk karyawan yang baru bergabung di minimarket mereka masih menggunakan perjanjian kerja bentuk PKWT.⁵⁴ Sama seperti pada minimarket cabang Kepanjen, perjanjian kerja pada minimarket I dilakukan dengan dua cara yakni secara tertulis dan lisan.

Jika Perusahaan sedang membuka lowongan Jenjang Karir maka karyawan yang ingin menaikkan jabatannya bisa mengikuti program tersebut. Jika lolos,

⁵¹ Wawancara dengan saudara F, Karyawan di Minimarket Cabang Kepanjen, Kabupaten Malang, tanggal 29 April 2024

⁵² Wawancara dengan saudara F, Karyawan di Minimarket Cabang Kepanjen, Kabupaten Malang, tanggal 29 April 2024

⁵³ Wawancara dengan saudara F, Karyawan di Minimarket Cabang Kepanjen, Kabupaten Malang, tanggal 29 April 2024

⁵⁴ Wawancara dengan saudara C, Karyawan di Minimarket I, Semarang, tanggal 11 Juni 2024.

maka perjanjian kerjanya berganti menggunakan bentuk perjanjian kerja PKWTT.⁵⁵ Namun untuk saudara C selaku narasumber yang penulis wawancara, saudara menyampaikan bahwa karyawan yang baru bergabung tidak boleh melakukan *resign* selama 1,5 (satu setengah) tahun kerja. Tetapi, setelah 1,5 (satu setengah) kerja karyawan akan diwawancara ulang oleh HRD untuk menanyakan apakah karyawan yang sudah bekerja selama 1,5 (satu setengah) tahun tersebut ingin melanjutkan masa kontraknya atau tidak. Bentuk perjanjian kerja jika karyawan memutuskan untuk melanjutkan masa kontra maka perjanjian kerja menjadi PKWTT dan diangkat menjadi karyawan tetap oleh Perusahaan.

D. Pemberian Upah dan Pemotongan Upah

Setelah terjadinya kesepakatan kerja yang dilakukan pada perjanjian kerja oleh pihak satu sebagai pemberi perjanjian kerja dengan pihak dua selaku penerima perjanjian kerja (karyawan). Maka selanjutnya adalah penetapan upah gaji kepada karyawan.

Penetapan gaji pada minimarket cabang Kepanjen Kabupaten Malang dengan minimarket I menurut narasumber yang penulis wawancara keduanya memiliki persamaan bahwa penetapan gaji harus sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota tempat karyawan bekerja. Untuk narasumber F selaku karyawan di minimarket cabang Kepanjen Kabupaten Malang maka penetapan upah harus sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota Malang. Sedangkan, untuk narasumber C selaku karyawan pada minimarket I wilayah Semarang maka untuk penetapan upah harus sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota Semarang.

Pemberian upah dilakukan rutin setiap bulan sekali dengan cara dikirim melalui rekening masing-masing karyawan. Tidak hanya itu, biasanya pemberian upah akan dipotong untuk keperluan BPJS dan biaya ganti rugi apabila ada minus yang tercatat pada nota barang hilang (NBH) bagi minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang dan Nota Kurang Lebih (NKL) bagi minimarket I.⁵⁶

Meskipun penetapan gaji tidak boleh kurang dari upah minimum bukan berarti semua karyawan akan menerima gaji yang sama besarnya. Tiap karyawan akan menerima upah sesuai dengan porsi jabatannya. Apabila jabatannya seorang

⁵⁵ Wawancara dengan saudara C, Karyawan di Minimarket I, Semarang, tanggal 11 Juni 2024.

⁵⁶ Wawancara dengan saudara F, Karyawan di Minimarket Cabang Kepanjen, Kabupaten Malang, tanggal 29 April 2024

kasir/pramuniaga maka pemberian upah harus sesuai dengan jabatan seorang kasir/pramuniaga pada umumnya.⁵⁷ Tetapi, untuk seorang karyawan yang memiliki jabatan tinggi seperti kepala toko maka tanggung jawab dan peran akan semakin berat demi menjujung nilai popularitas minimarket tersebut.

Terjadinya pemotongan upah oleh karyawan hanya dilakukan ketika terdapat barang yang hilang yang dibebankan ke Nota Barang Hilang (NBH) atau Nota Kurang Lebih (NKL). Jika terjadi mines barang karena dicuri maka, karyawan harus bertanggung jawab untuk mengganti kerugian Perusahaan sesuai dengan nominal yang dibebankan.⁵⁸

E. Sistem Ganti Rugi

Selanjutnya sistem praktik ganti rugi yang dilakukan oleh karyawan apabila terdapat barang yang hilang. Ganti rugi dilakukan untuk menanggung kerugian minimarket karena kelalaian karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam menjaga barang-barang yang terdapat pada toko.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kedua narasumber bahwa dari penuturan yang bersangkutan menjelaskan sistem ganti rugi antara minimarket cabang Kepanjen dengan minimarket I hampir sama. Setiap Perusahaan akan menerapkan ganti rugi apabila terdapat uang yang minus atas barang yang hilang. Meskipun barang yang hilang bukan karena kesalahan karyawan, Perusahaan tidak akan mau tau yang jelas ketika sesi penutupan (*closingan*) tidak ada hasil yang minus ketika uang akan disetorkan kepada pihan *finance* dibagian kantor.⁵⁹

Dalam hal kesepakatan untuk melakukan ganti rugi antara pihak perusahaan pemberi perjanjian kerja dengan karyawan yang dilakukan oleh minimarket cabang Kepanjen Kabupaten Malang dengan minimarket I terdapat perbedaan. Pada minimarket cabang Kepanjen peraturan mengenai ganti rugi tercantum dalam surat perjanjian. Sistem ganti rugi oleh minimarket cabang Kepanjen Kabupaten Malang dilakukan dengan cara dibebankan ke dalam Nota Barang Hilang (NBH) yang mana nantinya karyawan akan

⁵⁷Wawancara dengan saudara F, Karyawan di Minimarket Cabang Kepanjen, Kabupaten Malang, tanggal 29 April 2024

⁵⁸ Wawancara dengan saudara F, Karyawan di Minimarket Cabang Kepanjen, Kabupaten Malang, tanggal 29 April 2024

⁵⁹ Wawancara dengan saudara F, Karyawan di Minimarket Cabang Kepanjen, Kabupaten Malang, tanggal 29 April 2024.

mendapatkan potongan gaji/upah ketika penerimaan uang gaji/upah tiap bulannya.⁶⁰ Untuk potongan karena nota barang hilang (NBH) tidak boleh melebihi 30% dari jumlah uang gaji/upah yang diterima oleh karyawan. Potongan tersebut akan terus berlanjut tiap bulannya apabila karyawan memiliki beban hutang kepada Perusahaan dengan jumlah besar. Beban tanggungan akan terlunasi apabila karyawan sudah mengganti rugi sesuai nominal yang telah ditentukan.

Untuk mengetahui adanya selisih pada minimarket cabang Kepanjen Kabupaten Malang yaitu dengan cara melakukan pengecekan pada *Stock of Name* (SO) dengan menggunakan alat bernama *Personal Digital Asisstage* (PDA). PDA yaitu alat berbentuk Handphone yang langsung terhubung dengan monitor kantor. Misalnya, barang A yang di toko pada hari itu berjumlah 20 (dua puluh) tetapi yang terdapat pada monitor berjumlah 21 (dua puluh satu). Maka dari itu, terlihat adanya selisih yang tidak sesuai dengan yang ada pada monitor kantor. Pengecekan dilakukan dengan sistem yang bernama SO grand yaitu pengecekan barang dilakukan satu bulan sekali.⁶¹ Maka dari itu, barang yang selisih akan terlihat pada SO yang mana nantinya dampaknya adalah pemotongan upah ke karyawan itu sendiri.

Sedangkan menurut saudara C selaku narasumber pada minimarket I menuturkan sistem ganti rugi atas barang yang hilang dibebankan kepada Nota Kurang Lebih (NKL). Jika pada minimarket cabang Kepanjen Kabupaten Malang ganti rugi dilakukan dengan cara potong gaji, maka pada minimarket I juga menerapkan sistem potong gaji apabila terjadi NKL. Sistem ganti rugi pun sama dengan minimarket cabang Kepanjen yaitu apabila terdapat kehilangan barang yang bukan dikarenakan oleh satu pihak maka seluruh karyawan harus mengganti kerugian atas barang yang hilang tersebut. Tetapi, apabila terdapat minus pada hasil sistem dengan uang fisik yang terjadi pada kasir, maka yang menanggung beban kerugian adalah kasir tersebut. Jadi, pada minimarket I terdapat 2 (dua) karyawan yang bekerja sebagai kasir sisi kanan dan kasir sisi kiri. Sebagai contoh jika kasir kanan terjadi minus maka yang mengganti kerugian minus tersebut yaitu hanya kasir kanan.⁶² Karena peraturan pada minimarket I karyawan yang bekerja sebagai kasir tidak boleh ikut campur kepada kasir yang lain. Cara mengetahui adanya selisih biasanya ketika

⁶⁰ Wawancara dengan saudara F, Karyawan di Minimarket Cabang Kepanjen, Kabupaten Malang, tanggal 29 April 2024.

⁶¹ Wawancara dengan saudara F, Karyawan di Minimarket Cabang Kepanjen, Kabupaten Malang, tanggal 29 April 2024.

⁴¹ Wawancara dengan saudara C, Karyawan di Minimarket I, Semarang, tanggal 11 Juni 2024.

sesi penutupan (*closingan*) seorang yang ditugaskan untuk mengecek *Stock of Name* (SO) yaitu *Inventory Control* (IC). IC bertugas untuk mengecek barang yang terdapat pada toko dengan jumlah barang yang terdapat pada monitor. IC terdiri dari 4-5 orang dan IC bukan dari struktur organisasi tetapi termasuk dalam bagian *development*.⁶³ Jadi, ketika karyawan tidak dapat mengganti rugi pada saat itu maka upah/gaji yang diberikan oleh karyawan akan dipotong sebagai bentuk pertanggung jawaban atas kelalaiannya. Hal tersebut juga membuat karyawan tidak menerima upah/gaji secara utuh.

Berdasarkan uraian data hasil wawancara dengan narasumber di atas dapat disimpulkan bahwa sistem perjanjian kerja dan praktik ganti rugi atas barang yang hilang pada minimarket cabang Kepanjen Kabupaten Malang yaitu sebagai berikut:

Pertama, sistem perjanjian kerja yang dilakukan pada minimarket cabang Kepanjen Kabupaten Malang yaitu dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk karyawan yang belum diangkat menjadi karyawan tetap. Perjanjian kerja dilakukan dengan dua cara, yakni tertulis dan lisan. Begitu juga pada minimarket lainnya, sesuai dengan hasil wawancara di atas bahwa minimarket I menggunakan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk karyawan yang baru mulai bekerja. Perjanjian kerja juga dilakukan dengan cara tertulis dan lisan. Perjanjian kerja dibuat sepihak oleh perusahaan tanpa adanya pengikutsertaan karyawan. Sehingga isi yang terdapat dalam perjanjian kerja hanya untuk menguntungkan Perusahaan. Jadi, untuk kedua minimarket tersebut memiliki persamaan dalam memberikan perjanjian kerja serta bentuk perjanjian kerja.

Kedua, pembahasan mengenai pemberian upah dan pemotongan upah pada minimarket cabang Kepanjen. Upah sangatlah penting bagi seseorang yang sedang bekerja. Karena upah merupakan hasil kerja payah yang manusia lakukan demi mendapatkan imbalan. Upah yang harus diterima oleh pekerja juga harus sesuai dengan apa yang telah disepakati antara pemberi pekerjaan dengan penerima kerja yang tercantum dalam surat perjanjian kerja. Pemberian upah pada minimarket cabang Kepanjen harus sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota Malang yaitu senilai Rp. 3.000.000 belum termasuk potongan untuk biaya BPJS dan pajak serta potongan apabila terdapat Nota Barang Hilang (NBH) yang mengharuskan karyawan mengganti rugi atas barang yang hilang dan/atau minus dari penghitungan pada saat sesi penutupan (*closingan*). Sama seperti pada

⁴² Wawancara dengan saudara C, Karyawan di Minimarket I, Semarang, tanggal 11 Juni 2024.

minimarket cabang Kepanjen Kabupaten Malang, bahwa minimarket I dalam urusan penetapan gaji juga harus sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota setempat. Apabila terjadi minus atau kehilangan barang maka akan terjadi Nota Kurang Lebih (NKL) yang nantinya gaji karyawan akan terpotong sesuai dengan nilai yang telah ditentukan

Ketiga, mengenai sistem ganti rugi apabila terjadi barang yang hilang pada minimarket cabang Kepanjen. Perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk memiliki peraturan apabila terjadi Nota Barang Hilang (NBH) maka Perusahaan tidak mau tahu karyawan yang harus bertanggung jawab atas hilangnya barang tersebut. Meskipun bukan 100% kesalahan dari karyawan tetapi karyawan sudah dianggap lalai karena tidak mengawasi barang-barang yang ada pada toko. Begitu juga dengan minimarket I, perusahaan telah menerapkan sistem ganti rugi apabila terdapat minus atau hilangnya barang yang ada pada toko, maka karyawan yang akan bertanggung jawab untuk mengganti kerugian Perusahaan. Namun, sesuai keterangan dari narasumber F dan C, Perusahaan memberikan keringanan untuk mengganti kerugian tersebut dengan diberi uang potongan atas NBH dan NKL sebesar 500.000 (lima ratus ribu rupiah).

Sehubungan dengan pemotongan gaji yang dilakukan pada minimarket cabang Kepanjen Kabupaten Malang, Perusahaan lebih memilih menggunakan metode ganti rugi yang dibebankan ke Nota Barang Hilang (NBH) yang nantinya gaji karyawan akan dipotong untuk mengganti kerugian perusahaan. Jadi, dapat dicontohkan apabila pada pengecekan SO grand terdapat NBH pada bulan Januari senilai Rp. 2.500.000 (dua juta lima ratus ribu rupiah) maka, itu akan dibebankan kepada seluruh karyawan. Dan apabila nilai NBH berjumlah banyak maka ketentuannya gaji karyawan hanya boleh dipotong tidak lebih dari 30%. Dengan ketentuan kepala toko mendapatkan potongan 20%, asisten kepala toko 15% sedangkan untuk pramuniaga sebesar 10%. Tetapi Perusahaan menyediakan uang dispensasi sebesar 500.000 (lima ratus ribu rupiah). Dengan perhitungan 2.500.000 akan dipotong uang dispensasi sebesar 500.000. Jadi total NBH menjadi 2.000.000. Maka 2.000.000 tersebut akan dibagi sesuai dengan ketentuan potongan yakni untuk kepala toko sebesar 20% (dua puluh persen) = 400.000 (empat ratus ribu rupiah), 2 (dua) asisten kepala toko sebesar 15% (lima belas persen) = 300.000 (tiga ratus ribu rupiah) x 2 = 600.000 (enam ratus ribu rupiah), dan untuk 4 (empat) pramuniaga/kasir sebesar 10% (sepuluh persen) = 200.000 (dua ratus ribu rupiah) x 4 (empat) = 800.000 (delapan ratus ribu rupiah). Dalam artian ketika gaji karyawan bulan Februari sudah dipotong NBH tetapi masih belum menutup kerugian perusahaan maka, seharusnya kurangnya ganti rugi akan ditanggihkan

pada bulan berikutnya sehingga bulan berikutnya karyawan akan masih kena potongan upah karena beban NBH. Potongan tersebut akan selesai apabila sudah sesuai dengan nilai kerugian.⁶⁴ Tetapi realitanya, ketika NBH bulan Januari tersisa 200.000 (dua ratus ribu rupiah) karyawan harus tetap bertanggung jawab atas selisih minus tersebut dengan cara iuran yang dilakukan oleh karyawan minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang. Apabila terjadi minus pada penghitungan kasir, maka hanya kasirlah yang akan dibebankan untuk mengganti rugi jumlah selisih yang ditentukan.

Menurut penuturan dari kedua narasumber yang bersangkutan, mereka menegaskan bahwa sebetulnya peraturan ganti rugi tersebut sangat memberatkan karyawan karena dengan adanya sistem potong gaji, karyawan akan mendapatkan upah kurang dari Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) setempat.

⁶⁴ Wawancara dengan saudara F, Karyawan di Minimarket Cabang Kepanjen, Kabupaten Malang, tanggal 29 April 2024.

BAB IV
PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS GANTI
RUGI BARANG YANG HILANG MENURUT PERSPEKTIF
HUKUM KETENAGAKERJAAN

A. Analisis Sistem Perjanjian Kerja di Minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang

Perjanjian kerja dalam hubungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dan memiliki kedudukan yang strategis. Karena apabila tidak ada perjanjian kerja maka tidak ada ikatan pasti antara pekerja dengan pengusaha yang dapat menimbulkan hukum. Perjanjian kerja juga menjadi dasar hukum yang paling utama dalam hubungan kerja. Fungsi dan tujuan dari perjanjian kerja yaitu untuk memberikan perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi setiap pekerja dan pengusaha⁶⁵

Untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi pekerja adalah dengan cara menerapkan apa yang ada dalam perjanjian kerja. Dengan hal itu, mencegah terjadinya hal yang sewenang-wenangnya yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja. Salah satu dari substansi perjanjian kerja yaitu mengenai hak dan kewajiban para pihak. Hak dan kewajiban harus dipatuhi oleh kedua belah pihak yang sudah terikat oleh hukum dan perundang-undangan yang berlaku untuk melaksanakan pekerjaan sesuai apa yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja dapat dijadikan pegangan yuridis dari subjek-subjek hukum yang terlibat dalam hubungan kerja. Perjanjian kerja digunakan apabila nanti terjadi perselisihan yang dilakukan oleh salah satu pihak yang tidak bertanggung jawab dalam pelaksanaan kerja. Adanya perjanjian kerja diperuntukkan untuk menjaga hak dan kewajiban para pihak agar merasa aman dan terjamin sehingga dapat menciptakan pekerjaan yang nyaman dan produktif.

Dalam perjanjian kerja memang kedudukan antara pengusaha dengan pekerja berbeda baik dari segi hukum, ekonomi dan sosial. Adanya perbedaan ini menjadi ketimpangan posisi antara pengusaha dengan pekerja dalam hubungan kerja. Perlindungan hukum bagi pekerja dan pengusaha tidak hanya tertuang dalam perjanjian kerja saja, tetapi tertuang dalam perjanjian kerja bersama dan peraturan Perusahaan. Semakin banyak peraturan yang mengatur

⁶⁵ Samun Ismaya, Hukum ketenagakerjaan, Yogyakarta: Suluh Media, 2018. hlm. 32.

tentang perlindungan pekerja dan pengusaha maka semakin besar pula perlindungan yang didapatkan oleh para pihak.

Pelaksanaan hak dan kewajiban yang lumrah dalam hubungan kerja akan -menciptakan keuntungan bagi para pihak yang terlibat. Bagi pekerja terpenuhinya hak-hak dasar dan bagi pengusaha bertanggung jawab dengan kewajibannya seperti memberikan upah yang sudah ditentukan dalam perjanjian kerja.

Sebelum memulai perjanjian kerja, harus diperhatikan beberapa unsur yang harus dipenuhi dalam melakukan perjanjian kerja. Unsur perjanjian kerja dibuat agar pekerjaan menjadi terstruktur dan dapat terealisasi dengan baik Adapun unsur-unsur dalam perjanjian kerja adalah antara lain:⁶⁶

a. Unsur *work* atau pekerjaan

Objek dalam perjanjian kerja yaitu pekerjaan itu sendiri yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Pekerjaan tidak boleh melanggar apa yang ditentukan dalam undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

b. Unsur perintah

Unsur perintah menduduki sebagai pemegang peranan pokok dalam perjanjian kerja, karena apabila tidak ada perintah maka tidak akan terjadinya suatu pekerjaan yang dapat diupahkan. Unsur ini juga memperlihatkan bahwa kedudukan dari seorang pekerja dengan pengusaha sebagai pihak yang memerintah pekerja untuk melakukan pekerjaan itu berbda.

c. Unsur waktu tertentu

Unsur selanjutnya yaitu adanya waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Waktu harus disebutkan secara tegas agar pekerja mengetahui jangka waktu selama ia bekerja.

d. Unsur adanya upah

Tujuan utama seseorang bekerja yaitu salah satunya untuk mendapatkan imbalan berupa upah. Upah akan diberikan oleh pengusaha sesuai dengan waktu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, serta besaran upah bagi seorang pekerja tidak boleh diberikan sesuka hati oleh pengusaha. Upah harus sepadan dengan apa yang telah dikerjakan oleh

⁶⁶ Samun Ismaya, Hukum ketenagakerjaan, Yogyakarta:Suluh Media, 2018. hlm. 35-36.

pekerja, jangan sampai upah yang diberikan jauh dibawah rata-rata upah yang telah ditentukan oleh perundang-undangan.

Dengan keempat unsur ini maka perjanjian kerja dapat dikatakan sebagai sesuatu yang konkrit dan nyata. Sehingga terjadilah perikatan antara pekerja dengan pengusaha yang disebut sebagai hubungan kerja.

Dilain unsur-unsur yang harus diperhatikan dengan jelas, maka ada juga syarat sah yang harus dikaitkan dengan perjanjian kerja. Seperti pada peraturan-peraturan yang menimbulkan hukum, maka akan selalu ada syarat sah yang harus dipenuhi. Pada umumnya dalam perjanjian kerja terdapat syarat sahnya perjanjian yang telah diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara yang menyatakan bahwa harus adanya para pihak yang akan terlibat, adanya kesepakatan, adanya objek perjanjian kerja dan *causa* yang halal.⁶⁷ Setidaknya ada 4 (empat) syarat sah yang harus dipenuhi dalam melakukan perjanjian kerja dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan, yaitu antara lain:

a. Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak

Kesepakatan dalam perjanjian kerja harus bersifat yuridis dan bebas. Seperti apa yang dijelaskan dalam Pasal 1321 KUHPerdara yang menyatakan bahwa “*tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan*” yang artinya perjanjian kerja tidak boleh adanya unsur-unsur seperti pemaksaan (*Dwaling*) penipuan (*Dwang*), dan kekhilafan (*Bedrog*)

b. Kecakapan dalam membuat suatu perikatan

Dalam perjanjian kerja bahwa subjek hukum itu sendiri adalah para pihak yang saling berikatan dan telah membuat perjanjian kerja. Yang dimaksud subjek hukum ialah orang/badan hukum yang dapat diberi hak dan kewajiban. Pada dasarnya orang yang disebut subjek hukum adalah ia yang mampu membuat perjanjian dan cakap melakukan perbuatan hukum. Apabila dikaitkan dengan hukum ketenagakerjaan maka dalam UUK telah ditentukan siapa yang dianggap tidak cakap melakukan perbuatan hukum yaitu anak yang berusia 18 (delapan belas) tahun. Selain itu, orang yang dianggap tidak cakap melakukan perbuatan hukum yaitu orang dewasa yang dibawa pengampunan orang lain dan orang yang sakit jiwa.

⁶⁷ Samun Ismaya, Hukum ketenagakerjaan, Yogyakarta:Suluh Media, 2018. hlm. 36.

c. Adanya suatu hal yang tertentu

Dalam Pasal 1333 KUHPerdara dijelaskan bahwa yang dimaksud suatu hal tertentu dalam suatu perikatan yaitu bahwa *”suatu perjanjian harus mempunyai sebagai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya. Tidaklah menjadi halangan bahwa jumlah barang tidak tentu, asal saja jumlahnya itu terkemudian dapat ditentukan atau dihitung”*.

Maksud dari pasal tersebut ialah pada umumnya dalam perjanjian objek dari perjanjian itu adalah adanya barang yang jelas akan dipekerjakan. Sedangkan objek dalam perjanjian kerja ialah pekerjaan itu sendiri yang tidak melanggar ketentuan yang ada dalam undang-undang dan norma yang berlaku.

d. Sebab yang halal

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis dan lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis harus berdasarkan undang-undang yang berlaku. Adapun dasar dalam membuat perjanjian kerja yaitu:⁶⁸

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya perjanjian yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum. Kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila perjanjian kerja bertentangan dengan ketentuan a dan b (syarat subyektif) dapat dibatalkan, sedangkan yang bertentangan ketentuan c dan (syarat obyektif) maka batal demi hukum.

Dari keempat syarat tersebut harus dipenuhi dalam perjanjian kerja, sebab apabila suatu perjanjian kerja dibuat tidak berdasarkan keempat syarat tersebut maka akan mendapatkan konsekuensi berupa batal perjanjiannya dan batal demi hukum. Apabila dirumuskan dengan asas kebebasan berkontrak (*contractvrijheid*) maka para pihak bebas membuat isi perjanjian asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.

⁶⁸ Pasal 52 ayat (1) UU no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dari poin-poin yang telah dijelaskan diatas bahwa permasalahan yang dapat dikaitkan dengan apa yang terjadi di lapangan yaitu pada kenyatannya para pekerja tidak memiliki kebebasan dalam melakukan kesepakatan pada perjanjian kerja. Seperti yang terjadi pada minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang dan minimarket I. Mereka tidak memiliki Upaya untuk tidak mensepakati apa yang ada dalam perjanjian kerja. Karena kedudukan sebagai seorang pekerja berada di bawah perintah pengusaha. Sehingga apa yang telah ditentukan oleh pengusaha, maka karyawan mau tidak mau harus mengikuti apa yang ada dalam perjanjian.

Di lain hal apa yang akan diperjelas dalam Bab IV ini dengan apa yang telah diuraikan pada Bab III selain unsur dan syarat yaitu mengenai bentuk perjanjian kerja. Dalam hukum ketenagakerjaan bentuk perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Agar sama-sama mengetahui bagaimana penjelasan tentang PKWT dan PKWTT maka penulis akan menguraikan dari kedua istilah tersebut.

Yang pertama adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), memang dalam membuat perjanjian pengusaha dapat memilih membuat secara tertulis ataupun lisan. Akan tetapi akan lebih baik perjanjian kerja dibuat secara tertulis. Karena bentuk tertulis dapat menjamin adanya kepastian hukum antara para pihak serta dapat dijadikan bukti apabila terjadi perselisihan mengenai hak dan tanggung jawab para pihak. Namun ada juga pihak yang masih memilih menggunakan lisan sebagai cara dalam melakukan perjanjian kerja, hal tersebut tidak dapat dipungkiri karena disebabkan ketidakmampuan sumber daya manusia dan didukung dengan adanya kepercayaan.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis harus memuat:⁶⁹

- a) Nama, Alamat Perusahaan, dan jenis usaha
- b) Nama dan Alamat pekerja
- c) Jabatan atau jenis pekerjaan
- d) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja
- e) Besarnya upah dan cara pembayaran
- f) Tempat pekerjaan
- g) Mulai berlakukanya perjanjian kerja

⁴⁹ Pasal 54 ayat (1) UU no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian

Perjanjian kerja tidak dapat ditarik atau diubah kecuali atas persetujuan kedua belah pihak.

Kemudian perjanjian kerja dapat dibuat:

- a) Untuk waktu tertentu⁷⁰ (perjanjian kerja kontrak/perjanjian kerja tidak tetap) perjanjian kerja ini dibuat secara tertulis dengan maksud untuk melindungi pihak dari hal-hal yang tidak diinginkan. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis, apabila dibuat secara tidak tertulis maka dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan (3 bulan), karena pada masa itu pengusaha dapat melakukan PHK secara sepihak dan batal demi hukum.
- b) Untuk waktu tidak tertentu (perjanjian kerja tetap) berdasarkan UU no. 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja ini tidak dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu. Bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi oleh jangka waktu maka PKWTT harus dibuat secara tertulis sebagaimana PKWT. Apabila PKWTT tidak dibuat secara tertulis maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang setidaknya memuat mengenai keterangan: 1) nama dan alamat pekerja, 2) tanggal mulai bekerja, 3) jenis pekerjaan, dan 4) besarnya upah.

Apabila perjanjian kerja waktu tertentu tidak dibuat dengan memenuhi syarat-syarat yang sudah ditentukan maka PKWT akan berubah menjadi PKWTT dalam artian pekerja bukan lagi sebagai karyawan kontrak tetapi sebagai karyawan tetap. Jika dalam PKWT tidak dapat melakukan masa percobaan, lain hal dengan PKWTT. Dalam PKWTT penguasah dapat melakukan masa percobaan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan apabila dilakukan secara lisan, Selama masa percobaan pengusaha tidak boleh memberikan upah dibawah upah minimum yang telah ditetapkan oleh Menteri.

Prinsip utama dalam melakukan hubungan kerja yaitu untuk mendapatkan upah sebagai bentuk imbalan yang didapat oleh pekerja atas jerih payah yang telah dilakukan. Upah termasuk hak pekerja yang harus diberikan dalam bentuk uang yang ditetapkan dan dibayar

⁵⁰ Pasal 56 ayat (1) UU no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan kerja, atau peraturan perundang-undangan yang didalamnya termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.⁷¹

Dalam hukum ketenagakerjaan kebijakan dalam pengupahan telah ditentukan agar pekerja berhak mendapatkan penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan yang layak bagi kemanusiaan. Pemerintah menetapkan kebijakan terkait pengupahan untuk melindungi pekerja yang tertuang dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yaitu:

- a. Upah minimum;
- b. Upah lembur kerja;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon;
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.⁷²

Selain itu kebijakan pengupahan berdasarkan asas yang terdapat dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang berbunyi:

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang diseleggarakan berdasarkan asas:

- a. Pemerataan hak;
- b. Kepastian hukum;
- c. Kemudahan berusaha;
- d. Kebersamaan;

⁷¹ PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

⁷² Pasal 88 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

e. Kemandirian.

Dalam Pasal 88A ayat (4) UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dijelaskan bahwa *“pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan”* sedangkan ayat (5) menyatakan bahwa *“dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”*⁷³

Kebijakan penetapan upah minimum dimaksudkan untuk terwujudnya kesetaraan upah baik secara regional/wilayah provinsi atau kabupaten/kota, dan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota, maupun secara nasional. Dalam menetapkan kebijakan pengupahan memang dibutuhkan perhitungan yang sistematis yang ditinjau dari segi makro dan segi mikro dengan memperhatikan Upaya Pembangunan ketenagakerjaan. Perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, dan peningkatan taraf hidup pekerja.

Terdapat perbedaan dalam penetapan upah minimum yang didasarkan sesuai dengan kemampuan, sifat, dan jenis pekerjaan masing-masing Perusahaan. Oleh karena itu, penetapan upah didasarkan pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Ketentuan mengenai pengupahan seharusnya menjadi dasar bagi pengusaha atau pemberi kerja untuk mengimplementasikan ketentuan tentang pemberian upah bagi pekerja, termasuk didalamnya pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Secara mendasar pemberian upah memiliki tiga tujuan sebagai berikut:⁷⁴ 1. Menarik pekerja agar masuk kedalam perusahaan tersebut. 2. Mempertahankan karyawan terbaik agar tidak pindah ke perusahaan lain. 3. Memotivasi karyawan tersebut dalam bekerja. Untuk mencapai tujuan-tujuan di atas, sebuah sistem pengupahan dapat dikatakan baik jika sistem pengupahan itu:⁷⁵ 1. Mampu memuaskan kebutuhan dasar pekerja, 2. Sebanding dengan perusahaan lain di

⁷³ Pasal 88 Ayat (4) dan (5) (3) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

⁷⁴ Christian Johannes Rondonuwu, *Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja PT PLN Persero Unit Induk Wilayah Suluttenggo*, (Jurnal Lex Administratum, Volume 7 Nomor 1, Januari-Maret 2019), hlm. 96.

⁷⁵ Christian Johannes Rondonuwu, *Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja PT PLN Persero Unit Induk Wilayah Suluttenggo*, (Jurnal Lex Administratum, Volume 7 Nomor 1, Januari-Maret 2019), hlm. 97.

bidang yang sama, 3. Memiliki sifat adil dalam perusahaan, dan 4. Menyadari fakta bahwa kebutuhan setiap orang adalah berbeda.

Berdasarkan kebijakan pengupahan diatas, maka pekerja yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu sudah selayaknya dibayarkan sesuai dengan ketentuan upah minimum. Namun, yang perlu digarisbawahi bahwasanya ketentuan upah minimum tersebut diberlakukan terhadap para pekerja yang bekerja kurang dari 1 (satu) tahun di suatu perusahaan. Dengan demikian, ketika terdapat pekerja yang upahnya dibayarkan di bawah ketentuan upah minimum dalam perjanjian kerja waktu tertentu secara terus menerus sudah semestinya menjadi pertanyaan dan perlu dilakukannya sanksi tegas terhadap perusahaan tersebut.⁷⁶

Mengenai upah minimum yang dijelaskan dalam Pasal 23 ayat (3) PP No. 36 Tahun 2021 disebutkan bahwa “*Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum*” Meskipun peraturan perundang-undangan telah berlaku dan harus dipatuhi oleh setiap orang, pada kenyatannya masih banyak pekerja yang mendapatkan upah dibawah upah minimum. Hal tersebut dikarenakan posisi pekerja berada pada posisi yang lemah dibandingkan dengan pengusaha.

Seperti pada permasalahan yang ada pada minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang dan minimarket I mengenai penetapan upah yang diterima oleh pekerja. Pemberian upah yang dilakukan pada minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang dan minimarket I dalam perjanjian kerja yaitu sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) tempat karyawan bekerja. Pemberian upah dilakukan dengan cara ditransfer melalui rekening karyawan. Tidak hanya itu. Pemberian upah biasanya dipotong untuk keperluan BPJS dan biaya ganti rugi apabila terdapat minus yang tercatat pada Nota Barang Hilang (NBH) atau Nota Kurang Lebih (NKL)

Penetapan upah pada minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang dan minimarket I diberikan sesuai dengan jabatan masing-masing pekerja. Semakin tinggi jabatan maka akan semakin besar tanggung jawab yang diberikan pengusaha kepada karyawan tersebut.

⁷⁶ Chika Agishintya, “*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum*” , Selisik, Vol. 07 (2021), hlm. 103.

Pemotongan upah dilakukan atas ganti rugi terhadap hilangnya barang atau asset Perusahaan. Mengenai hal barang yang hilang yang ada pada minimarket yang bukan disebabkan oleh karyawan tetapi karyawan harus mengganti rugi atas kehilangan barang tersebut itu sangat memberatkan karyawan karena mau tidak mau karyawan harus dibebankan ke dalam Nota Barang Hilang (NBH) yang nantinya akan dipotong upah bulanan sebagai ganti rugi. Untuk potongan upah karena Nota Barang Hilang (NBH) tidak boleh lebih dari 30% dari jumlah uang gaji yang diterima oleh karyawan. Dengan ketentuan kepala toko mendapatkan potongan 20%, asisten kepala toko 15% sedangkan untuk pramuniaga sebesar 10%. Misalnya, apabila terdapat NBH pada bulan Januari dan telah dipotong tidak lebih dari 30% akan tetapi masih ada tanggungan NBH yang belum terlunasi maka gaji karyawan akan dipotong pada bulan berikutnya sampai NBH terlunasi. Tetapi pada kenyataannya, karyawan tetap bertanggung jawab atas sisa NBH dengan cara iuran. Hal tersebut, akan semakin mengurangi upah karyawan dan karyawan akan mendapatkan upah dibawah upah minimum kabupaten/kota (UMK).

B. Analisis Perlindungan Pekerja Pada Minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.⁷⁷

Perlindungan terhadap pekerja di dalam hubungan kerja yang memuat hak dan kewajiban antara pekerja dengan pemberi kerja merupakan suatu hal yang sangat perlu diperhatikan agar tidak terjadinya pelanggaran yang dilakukan antara para pihak. Keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi para pihak adalah faktor penting dalam suatu hubungan kerja, karena pada hakikatnya hak pekerja/buruh merupakan suatu kewajiban yang perlu dipenuhi oleh pengusaha, dan sebaliknya apa yang menjadi hak bagi pengusaha merupakan kewajiban yang perlu dipenuhi oleh pekerja. Pemenuhan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja guna untuk menjalin hubungan kerja yang sehat. Meskipun hak dan kewajiban antara kedua belah pihak belum dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan akan tetapi hak dan kewajiban harus diberikan kepada

⁷⁷ Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1983), hlm. 38.

seseorang untuk melaksanakan kewajibannya. Untuk menjaga hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak terpenuhi maka dibutuhkan pihak ketiga untuk melakukan pengawasan. Pengawasan dilakukan oleh pemerintah yang tertuang dalam Pasal 134 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan bahwa pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Beberapa peraturan untuk mendukung terciptanya suatu pekerjaan yang sesuai dengan undang-undang maka dibuatlah undang-undang yang mengatur mengenai ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diundangkan pada Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret tahun 2003 dan mulai berlaku sesuai dengan tanggal diundangkan.⁷⁸ Yang dimaksud tenaga kerja dalam hukum ketenagakerjaan adalah setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa yang nantinya akan mendapatkan upah sebagai bayaran atas pekerjaannya baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri ataupun kebutuhan Masyarakat.

Seperti yang dijelaskan di atas bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur mengenai hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha. Hak dan kewajiban yang dimaksud dalam hukum ketenagakerjaan akan selalu bersifat timbal balik antara satu dengan lainnya. Hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha atau pemberi kerja merupakan suatu kewajiban. Begitupula sebaliknya, kewajiban yang harus dilakukan oleh pekerja guna memenuhi hak-hak pengusaha yang telah memberikan pekerjaan serta upah sebagai gantinya. Hubungan kerja akan selalu disertai dengan perjanjian kerja yang memuat syarat-syarat termasuk hak dan kewajiban yang dibuat oleh pemberi kerja yang akan disepakati oleh kedua belah pihak. Hak dan kewajiban tersebut harus dilaksanakan sebaik mungkin agar tidak terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh kedua belah pihak.

Perlindungan pekerja bertujuan untuk menjamin sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya diskriminasi atau tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Secara yuridis, telah dijelaskan dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama

⁷⁸ Suhartoyo, 2019. *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*, Administrative Law & Governance Journal. Vol. 2 Issue 2.

untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang disabilitas.⁷⁹

Perlindungan pekerja minimarket cabang Kepanjen Kabupaten Malang dan minimarket I terdapat dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang mana pekerja minimarket tersebut termasuk dalam Pekerja Waktu Tertentu yang mendapatkan upah sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota (UMK). Bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh undang-undang kepada pekerja waktu tertentu berdasarkan peraturan perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha melalui peraturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Selain itu, permasalahan mengenai perjanjian kerja pada minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang dan minimarket I terletak pada penerapan syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja, yaitu adanya kesepakatan kedua belah pihak. Yang dimaksud kesepakatan kedua belah pihak yaitu tidak adanya unsur paksaan atau tekanan dari pihak manapun yang akan merugikan salah satu pihak. Mengikatnya antara para pihak dalam hubungan kerja harus saling berimbang agar terwujudnya pekerjaan yang produktif. Dari hasil wawancara penulis dengan narasumber yang telah diuraikan pada Bab III terdapat pertentangan mengenai syarat perjanjian kerja dari hasil lapangan dengan apa yang tertuang dalam undang-undang. Pada minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang dan minimarket I tidak melibatkan pekerja dalam pembuatan perjanjian kerja. Sehingga pekerja hanya bisa terima apa yang tertuang dalam isi perjanjian kerja tanpa bisa melakukan protes apabila isi perjanjian kerja dirasa merugikan pekerja. Sementara itu, kesepakatan merupakan pokok utama untuk membuat suatu perjanjian, sehingga jika suatu perjanjian hanya berupa perjanjian baku dan bukan merupakan hasil diskusi antara keduanya dan tidak ada kesepakatan yang seimbang diantara keduanya maka itu bukanlah suatu kesepakatan yang sah. Kesepakatan juga berlaku sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan dalam surat perjanjian. Bila mana dalam perjanjian kerja minimarket cabang Kepanjen Kabupaten Malang tertulis bahwa apabila terdapat sisa NBH maka akan dibebankan pada bulan selanjutnya, tetapi realitanya karyawan tetap melakukan iuran untuk bertanggung jawab atas barang yang hilang tersebut. Oleh karena itu, Perusahaan telah menentang Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁷⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5.

Selain itu, dalam kesepakatan kerja juga tidak boleh adanya paksaan atau ancaman terhadap pekerja dalam hal hubungan kerja. Akan tetapi, pada minimarket I menurut narasumber pekerja dilarang resign selama 1,5 (satu setengah) tahun kerja, apabila sudah bekerja selama 1,5 tahun maka pekerja tersebut akan ditanya kembali apakah ingin meneruskan pekerjaan atau menyudahi pekerjaan. Hal tersebut sudah termasuk dalam ancaman dan paksaan yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja. Sehingga hal tersebut bertentangan dengan pernyataan dalam undang-undang bahwa syarat perjanjian dalam hal kesepakatan antara kedua belah pihak tidak boleh ada unsur-unsur penipuan, paksaan, dan kekhilafan.

Selanjutnya mengenai pemberian upah dan sistem ganti rugi yang dilakukan pada minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang dan minimarket I. Upah menjadi salah satu pemegang peranan penting dan merupakan ciri khas dalam hubungan kerja, bahkan upah termasuk dalam tujuan utama pekerja melakukan suatu pekerjaan. Upah menurut Undang-Undang nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dijelaskan bahwa upah merupakan hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.⁸⁰

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 23 dijelaskan bahwa:

- 4) Upah minimum merupakan Upah bulanan ternedah yaitu:
 - c. Upah tanpa tunjangan; atau
 - d. Upah pokok dan tunjangan tetap.
- 5) Dalam hal komponen Upah di Perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap, Upah pokok paling sedikit sebesar Upah minimum.
- 6) Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari upah minimum.

Dari uraian di atas bahwa upah yang diterima oleh pekerja tidak boleh rendah dari upah minimum yang telah ditentukan dalam undang-undang. Upah yang disepakati oleh pekerja minimarket Cabang Kepanjen dengan pengusaha dibayarkan sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota (UMK) Kabupaten Malang yaitu sebesar 3.000.000 (tiga juta rupiah), sedangkan pada minimarket I upah yang telah disepakati yaitu sebesar 3.200.000

⁸⁰ Pasal 1 ayat 30, Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

(tiga juta dua ratus ribu rupiah) sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota Semarang. Akan tetapi, pada kenyataannya upah yang diterima oleh pekerja tidak sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota yang telah disepakati dalam kontrak kerja. Hal tersebut dikarenakan adanya potongan di luar upah untuk barang yang hilang yang tercatat dalam Nota Barang Hilang (NBH) bagi minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang dan Nota Kurang Lebih (NKL) bagi minimarket I.

Sehingga perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada karyawan yang gajinya dibawah standar minimum dapat mengajukan aduan yang bisa disampaikan langsung kepada Serikat Buruh/Pekerja Indonesia agar dapat dilakukan advokasi. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar pemberi kerja mendapat teguran atas perbuatannya dan ada Upaya lanjutan mengenai pelanggaran yang telah dilakukan. Upaya lainnya yaitu dapat dilakukan dengan cara negoisasi terhadap perjanjian kerja yang isinya dapat menyertakan pendapat dari pekerja dengan adanya sanksi yang mengikat antara kedua belah pihak.⁸¹

Peraturan perundnag-undangan yang mengatur tentang pengupahan diharapkan dapat memberikan perlindungan secara preventif (pencegahan) bagi tenaga kerja yang ada di Indonesia, hal tersebut sejalan dengan perlindungan hukum preventif menurut Philipus yang menyatakan bahwa perlindungan hukum ini memiliki ketentuan-ketentuan dan ciri sendiri dalam penerapannya. Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan dan pendapatnya sebelum pemerintah memberikan hasil Keputusan akhir.⁸² Perlindungan hukum ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang diberikan oleh pemerintah untuk mencegah suatu pelanggaran atau sengketa sebelum hal tersebut terjadi.

Hal ini sejalan dengan Masrukhan yang menyatakan bahwa seharusnya pekerja yang ada di Indonesia tidak perlu mengkhawatirkan akan kelalaian pihak pemberi kerja/pengusaha baik dengan sengaja ataupun tidak sengaja yang tidak diberikan upah sesuai dengan ketentuan upah minimum.⁸³ Karena undang-undang telah melindungi apa yang menjadi hak mereka sebagai Langkah preventif yang diupayakan oleh pemerintah.

⁸¹ H. N. Kirti & Priyono J (2018) Mendapat Bayaran Dibawah Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR), *Notarius*, 11, 70.

⁸² H. N. Kirti & Priyono J (2018) Mendapat Bayaran Dibawah Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR), *Notarius*, 11, 73.

⁸³ H. N. Kirti & Priyono J (2018) Mendapat Bayaran Dibawah Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR), *Notarius*, 11, 73.

Berikut struktur perlindungan upah yang ada di Indonesia, yang diharapkan bisa menjadi Upaya perlindungan hukum secara preventif bagi tenaga kerja Indonesia:

a. Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI)

Dalam Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah menyebutkan pengertian upah adalah sebagai berikut: “Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan dan dibayar atas dasar sesuatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarga”.

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dari pengertian di atas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan atas kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta dalam menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan yang dikenal dengan upah minimum.

Hak Dan Kewajiban Serikat Pekerja juga terdapat dalam Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, yang diatur didalam Bab VI Pasal 25, 26 dan 27. Pasal 25, menyebutkan bahwa :⁸⁴

- 1) Serikat pekerja/ serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak: a) membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha; b) mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial; c) mewakili pekerja/ buruh dalam lembaga ketenagakerjaan; d) membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh; e) melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku.

⁸⁴ Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja

- 2) Pelaksanaan hak-hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Pasal 25 Undang-Undang tersebut dengan jelas dikatakan Serikat Pekerja mempunyai hak-hak untuk ikut serta atau turut dilibatkan dalam memikirkan nasib dan kesejahteraan karyawan. Seharusnya Serikat Pekerja yang ada di Kabupaten Malang dan Kota Semarang mempunyai kedudukan yang dijamin oleh Undang-Undang untuk membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan Pengusaha, sehingga jika serikat pekerja dilibatkan dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maka hak-hak pekerja khususnya upah akan terakomodir di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut.

Pasal 26, menyebutkan bahwa: “Serikat pekerja/ serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dapat berafiliasi dan/atau bekerja sama dengan serikat pekerja/serikat buruh internasional dan/atau organisasi internasional lainnya dengan ketentuan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 27, menyebutkan bahwa: “Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban: a) Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya; b) Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya; c) mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Pada pasal 27 Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dengan jelas dikatakan bahwa Serikat Pekerja yang sudah memenuhi persyaratan dapat memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya, tetapi yang terjadi tidak ada sedikitpun usaha-usaha dari perusahaan untuk membuat Serikat Pekerja menjadi berfungsi sebagaimana mestinya sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku. Akibatnya banyak hak-hak karyawan yang tidak terlindungi karena tidak ada dari Serikat Pekerja yang memperjuangkannya ke perusahaan-perusahaan di Kabupaten Malang dan Kota Semarang.

b. Dinas Tenaga Kerja (Disnaker)

- 1) Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah beserta pihak terkait dalam penyusunan, kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.

- 2) Lembaga kerja sama tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri dari:
 - (a) Lembaga kerja sama tripartit nasional, propinsi dan kabupaten/kota; dan
 - (b) Lembaga kerja sama tripartit sektoral nasional, propinsi dan kabupaten/kota.
- 3) Keanggotaan lembaga kerja sama tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.
- 4) Tata kerja dan susunan organisasi lembaga kerja sama tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah. Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit menetapkan bahwa Lembaga Kerja Sama Tripartit.

Lembaga Kerja Sama Tripartit merupakan forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan. Bahwa berdasarkan hal ini maka jika ada pihak-pihak yang menganggap bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merugikan atau tidak berpihak kepada pekerja/buruh, maka dapat menyampaikan permasalahannya kepada Lembaga Kerja Sama Tripartit/Sektoral dengan menunjuk pasal yang menjadi permasalahan berikut alasannya.

Bahwa jika ada pihak atau pihak-pihak yang menganggap sistem kerja kontrak sangat merugikan pihak pekerja/buruh seharusnya disampaikan dalam Lembaga Kerja Sama Tripartit. Negara Indonesia adalah negara hukum. Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.

Jika serikat pekerja/serikat buruh menganggap ada pasal atau pasal-pasal dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang merugikan pekerja/buruh seharusnya dikomunikasikan, dikonsultasikan dan dimusyawarahkan dalam Lembaga Kerja Sama Tripartit. Hasil musyawarah kemudian disampaikan kepada pemerintah.

Dalam hal ini, dinas tenaga kerja merupakan salah satu pihak yang memiliki peranan penting dalam hal ketenagakerjaan. Salah satu peran dinas tenaga kerja yang diharapkan dapat membantu dalam melindungi hak – hak pekerja adalah dengan melakukan pengawasan terhadap pencatatan perjanjian kerja oleh perusahaan, yang dalam penelitian ini adalah mengenai sistem pengupahan dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Hal ini disebabkan banyak sekali sistem pengupahan dalam perjanjian kerja waktu tertentu

yang dibuat oleh perusahaan, namun tidak memenuhi standar yang telah diatur dalam perundang – undangan.

Perlindungan hukum pekerja sebagaimana yang dipaparkan diatas, dapat diberikan dan ditegakkan melalui 2 (dua) bentuk perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon yaitu perlindungan hukum preventif dan represif.⁸⁵

- 1) Perlindungan hukum preventif bagi pekerja yang berarti (pencegahan) dimaksudkan bahwa Pemerintah dalam menetapkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan, harus memperhatikan hak-hak dari para pihak khususnya hak pekerja/buruh untuk mencegah terjadinya perselisihan. Dalam hubungan kerja, perlindungan ini dimaksudkan bahwa para pihak yang mengadakan perjanjian kerja untuk membuat perjanjian secara tertulis agar lebih memberikan kepastian hukum dan pekerja/buruh dapat mengajukan keberatan sebelum penandatanganan perjanjian kerja yang dilakukan dengan pengusaha, jika dirasa terdapat hal-hal yang merugikan haknya, maupun sebaliknya.
- 2) Perlindungan hukum represif bagi pekerja merupakan tindakan memberikan suatu perlindungan atas hak-hak pekerja yang telah ditetapkan melalui peraturan perundang-undangan dan perlindungan hukum represif dapat dilakukan dengan memperkuat fungsi kontrol, yakni mengoptimalkan pengawasan pemerintah terhadap ketenagakerjaan untuk menjamin tetap terpenuhinya hak-hak para pihak khususnya hak pekerja. Perlindungan hukum represif ini dilakukan untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi antara para pihak, melalui upaya penyelesaian sengketa ketenagakerjaan berupa bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, pengadilan hubungan industrial.

Dalam hal pemotongan upah, pada minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang dan minimarket I perusahaan memberlakukan pemotongan gaji atas NBH dan NKL yang akan dibebankan kepada pekerja. Pada minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang menurut penuturan narasumber pemotongan upah dilakukan setelah pengecekan SO Grand yang dilakukan setiap bulannya. Jadi, apabila pada bulan Januari terdapat NBH sebesar 2.500.000 (dua juta lima ratus) maka beban NBH akan dibebankan kepada seluruh karyawan dengan ketentuan pemotongan upah tidak boleh lebih dari 30%. Dengan ketentuan kepala toko mendapatkan potongan 20%, asisten kepala toko 15% sedangkan untuk pramuniaga sebesar 10%. Tetapi Perusahaan menyediakan uang

⁸⁵ Agus Antara Putra, dkk, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Jurnal Interpretasi Hukum, Vol. 1, No. 2 - September 2020, Fakultas Hukum Universitas Warmadewa, Denpasar-Bali, Indonesia, 2020, h. 16.

dispensasi sebesar 500.000 (lima ratus ribu rupiah). Dengan perhitungan 2.500.000 akan dipotong uang dispensasi sebesar 500.000. Jadi total NBH menjadi 2.000.000. Maka 2.000.000 tersebut akan dibagi sesuai dengan ketentuan potongan yakni untuk kepala toko sebesar 20% (dua puluh persen) = 400.000 (empat ratus ribu rupiah), 2 (dua) asisten kepala toko sebesar 15% (lima belas persen) = 300.000 (tiga ratus ribu rupiah) $\times 2 = 600.000$ (enam ratus ribu rupiah), dan untuk 4 (empat) pramuniaga/kasir sebesar 10% (sepuluh persen) = 200.000 (dua ratus ribu rupiah) $\times 4$ (empat) = 800.000 (delapan ratus ribu rupiah). Sehingga secara otomatis gaji yang diterima akan terpotong sesuai dengan jabatannya masing-masing. Dan demikian seterusnya apabila pemotongan upah sudah dilakukan pada bulan Januari akan tetapi masih terdapat sisa NBH maka untuk bulan berikutnya upah akan dipotong lagi untuk beban NBH yang sebelumnya, hal tersebut dilakukan sampai NBH benar-benar terlunasi. Realitanya, ketika dalam NBH bulan Januari tersisa 200.000 (dua ratus ribu rupiah) maka karyawan harus tetap bertanggung jawab atas selisih minus tersebut dengan cara iuran yang dilakukan oleh karyawan minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang. Hal tersebut semakin memberatkan karyawan karena harus mengeluarkan uang pribadi untuk mengganti rugi atas barang yang hilang dan semakin mengurangi upah yang diterima oleh karyawan.

Selanjutnya sistem pemotongan upah pada minimarket I atas ganti rugi barang yang hilang atau adanya minus pada kasir. Untuk sistemnya yaitu sama dengan minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang bahwa ganti rugi yang dilakukan oleh karyawan pada minimarket I atas Nota Kurang Lebih (NKL) yaitu dengan cara potong gaji. Potong gaji dilakukan secara bersama-sama oleh seluruh karyawan dengan ketentuan pembagian untuk kepala toko di $\times$ (kali) 2,5 (dua koma lima) dari pembagian total NKL, asisten kepala toko di $\times$ (kali) 2 (dua), untuk merchandiser di $\times$ (kali) 1,5 (satu koma lima), kasir di $\times$ (kali) 1 (satu) dan pramuniaga di $\times$ (kali) 1 (satu). Dengan biaya keringanan dari Perusahaan sebesar 500.000 (lima ratus ribu rupiah) apabila terdapat NKL. Jadi, apabila pada bulan Maret terdapat NKL sebesar 2.000.000 (dua juta rupiah) maka NKL tersebut akan dipotong biaya keringanan sebesar 500.000 (lima ratus ribu rupiah). Maka total NKL yang harus ditanggung oleh karyawan adalah sebesar 1.500.000 (satu juta lima ratus ribu rupiah). Apabila diakumulasikan $1.500.000 : 8$ (delapan) dari hasil jumlah perhitungan pembagian seluruh karyawan maka hasilnya 187.500 (seratus delapan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah). Selanjutnya diperhitungkan sesuai dengan pembagian masing-masing yaitu untuk kepala toko $2,5 \times 187.500 = 468.750$, untuk asisten kepala toko $2 \times 187.500 = 375.000$, untuk merchandiser $1,5 \times 187.500 = 281.250$, untuk kasir $1 \times 187.500 = 187.500$ dan untuk

pramuniaga $1 \times 187.500 = 187.500$. Maka dari hasil perhitungan tersebut apabila dijumlahkan totalnya yaitu 1.500.000 sesuai dengan NKL yang dibebankan kepada karyawan.

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang dan minimarket I sama-sama menerapkan potong gaji atas barang yang hilang atau hilangnya asset Perusahaan. Pemotongan upah yang dilakukan oleh Perusahaan dirasa sangat merugikan karyawan karena karyawan akan mendapatkan upah dibawah upah minimum kabupaten/kota (UMK). Belum lagi, harus mengganti rugi dengan cara iuran untuk sisa NBH pada minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang. Oleh karena itu perlindungan hukum bagi pekerja masih sangat minim, mengingat karyawan posisinya berada dibawah pengusaha sehingga karyawan mau tidak mau dan dengan terpaksa harus menjalankan apa yang terdapat dalam surat perjanjian. Pemenuhan hak upah oleh pengusaha terhadap pekerja merupakan hak yang wajib diberikan karena hak tersebut untuk menjamin hak asasi manusia berdasarkan keadilan. Maka dari itu, permasalahan di atas sangat mencederai apa yang telah ditentukan dalam perundang-undangan yang berlaku dalam hal pemenuhan hak upah oleh pekerja minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang dan minimarket I. Oleh karena itu, Perusahaan telah melanggar ketentuan dari pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai syarat sah perjanjian kerja bahwa harus ada kesepakatan antara kedua belah pihak dan tidak adanya unsur paksaan atau tekanan dari pihak manapun serta melanggar ketentuan dalam Pasal 23 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Adapun sanksi hukum terhadap Perusahaan yang melanggar perjanjian kerja tersebut dikenakan sanksi hukum perdata Dimana suatu perjanjian yang diadakan para pihak dalam hubungannya dengan perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yaitu dalam hal ini tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja harus memenuhi syarat yaitu salah satunya kesepakatan antara kedua belah pihak dan memperjanjikan pekerja dengan memberikan upah harus sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota (UMK). Dengan demikian, apabila Perusahaan tidak memenuhi ketentuan tersebut maka perjanjian kerja dapat dibatalkan dan batal demi hukum.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah terurai pada pembahasan di atas, dapat ditarik kesimpulan mengenai perlindungan pekerja terhadap ganti rugi barang yang hilang dalam perspektif Hukum Ketenagakerjaan di minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang dan minimarket I, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa praktik perjanjian kerja pada minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang dan minimarket I tidak sesuai dengan ketentuan dalam syarat sah perjanjian bahwa perlunya kesepakatan antara kedua belah pihak sebagai bentuk dasar dalam melakukan hubungan kerja. Hal tersebut terjadi karena sudah adanya perjanjian baku yang tidak memberikan kesempatan bagi calon pekerja untuk berdiskusi terkait isi perjanjian.
2. Mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja atas ganti rugi barang yang hilang dengan cara pemotongan upah pada minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang dan minimarket I bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan bahwa pengusaha dilarang memberi upah dibawah upah minimum. Tetapi pada realitanya, pekerja mendapatkan upah dibawah upah minimum dikarenakan adanya pemotongan upah yang dilakukan karena adanya Nota Barang Hilang (NBH) dan Nota Kurang Lebih (NKL).

B. Saran-saran

Setelah penulis menguraikan dan menganalisis terkait perlindungan pekerja pada minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang dan minimarket I atas ganti rugi barang yang hilang menurut perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia, peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi pengusaha terutama pada minimarket Cabang Kepanjen Kabupaten Malang dan minimarket I hendaknya dalam melakukan perjanjian kerja akan lebih baik kalau kesepakatannya menyertakan pendapat ataupun usulan dari para pekerja sehingga hal tersebut tidak akan berdampak pada pelanggaran yang dapat mencederai perlindungan hukum bagi tenaga kerja.
2. Bagi penguasa atau pemerintah pembuat kebijakan mengenai perlindungan kerja dan pengupahan baik pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah diharapkan

lebih memperhatikan lagi keadaan yang terjadi di lapangan dan mengoptimalkan pengawasan pada setiap minimarket.

3. Untuk menghindari terjadinya barang yang hilang ataupun yang bukan karena kesalahan dari karyawan, hendaknya pengusaha memperkejakan seseorang untuk menjabat sebagai security agar pengawasan pada toko akan lebih terjaga lagi.
4. Bagi pekerja diharapkan untuk lebih bisa menyuarakan apabila terdapat ketidakadilan yang dilakukan pemberi perjanjian kerja terhadap pekerja yang memuat ha-hak pekerja agar tidak mudah diperlakukan semena-mena.
5. Bagi penulis penelitian dikarenakan masih terdapat kekurangan dalam menulis penelitian ini yaitu berupa dokumen, sehingga bagi para pembaca dan para peneliti selanjutnya akan lebih baik lagi apabila dicantumkan dokumentasi agar bisa menjadi pendukung untuk menguatkan suatu teori dengan apa yang terjadi di lapangan.

C. Kata penutup

Alhamdulillah wa syukurillah, puji Syukur kepada Allah SWT. dan junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan tugas akhir yaitu skripsi sehingga memperoleh ilmu-ilmu yang insyaAllah penuh barokah dan manfaat serta hidayah dan inayahnya.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu atas terselesaikan skripsi ini. Meskipun penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kesalahan serta kekhilafan karena sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Namun penulis berharap semoga dengan adanya skripsi ini dapat dijadikan pembelajaran yang bermanfaat bagi seluruh pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Mulyasantosa, Nandang. (1981), *Tanya jawab Pengantar Hukum Perburuhan*, Bandung: Armico
- Pramono, Nindyo. (2020), *Hukum Ketenagakerjaan (Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Penanaman Modal Asing)* Depok: Rajawali Pers.
- Susiani, Dini. (2020), *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* , Jember: Pustaka Abadi.
- Ismaya, Samun. (2018), *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Suluh Media.
- Asyhahadie, Zaeni. (2007), *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, 9PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Irsan, Koesparmono dan Armansyah. (2016), “*Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*”, Penerbit Erlangga.
- Nugroho, Sigit Sapto. dkk, (2020), “*Metode Riset Hukum*”, Palur wetan: Oase Pustaka .
- Ali, Zainuddin. (2015), “*Metode Penelitian Hukum*”, Jakarta: Sinar Grafika.
- Fahrojih, Ikhwan (2016) “*Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*”, (Malang: Setara Press)
- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik, (2015), “*Dasar Metodologi Penelitian*”, Karanganyar: Literasi Media.
- Lubis, Marwan, (2019) “*Studi Komparasi Ganti Rugi Menurut Hukum Perdata Dengan Hukum Islam*”, *Jurnal PPKn dan Hukum*
- Soepomo, Imam, (1985) “*Pengantar Hukum Perburuhan*” , Djambatan, Jakarta
- Mollenar, (2010), “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Tunggal, Imam Sjahputra, (2008), “*Hukum Ketenagakerjaan*”, Harvarindo, Jakarta
- Asikin, Zainal, (2002) “*Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wahyudi, Eko. (2016) “*Hukum Ketenagakerjaan*”, Sinar Grafika, Jakarta

- Hakim, Abdul. (2003) *“Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”*. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- Wijayanti, Asri. (2013) *“Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi”*, Sinar Grafika, Jakarta
- Irsan, Koesparmono dan Armansyah, (2016), *“Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar”*, Penerbit Erlangga
- Rahardjo, Satjipto. (2000) *“ILmu Hukum”*, Citra Aditya Bakti, Bandung
- Aziz, Abdul, Aan Handriani, dan Herlina Basri (2019) *“Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan, Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan.*
- Darwati, dan Aziz Budiarto. (2017) *“Analisa Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (studi kasus putusan PHI No. 46/PHI.G/2013/PN.JKT.PST).* Lex Publica
- Chadijah, Febriana dan Roy Valiant Salomo. (2023) *“Analisis Kebijakan Pengupahan pada Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Analisis: Kebijakan Pengupahan Negara Indonesia dan Australia)”*, Jurnal Birokrasi & Pemerintahan Daerah
- Suhartoyo, (2019). *“Pelindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional”* Administrative Law & Governance Journal.
- Kirti, H. N., & Priyono, J. (2018) *Mendapat Bayaran Dibawah Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR). Notarius*
- Hadjon, Philipus M. (1983) *“Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia”*. Surabaya: Bina Ilmu
- Rondonuwu, Christian Johanes. *Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja PT PLN Persero Unit Induk Wilayah Suluttenggo.* Jurnal Lex Administratum, Volume 7 Nomor 1, 2019.
- Agishintya, Chika. (2021) *“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum”* Selisik, Vol 2 Nomor 2.

Putra, Agus Antara dkk, 2020, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Jurnal Interpretasi Hukum, Vol. 1, No. 2 – September 2020, Fakultas Hukum Universitas Warmadewa, Denpasar-Bali.

Bambang, R. Joni, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia.

Dimensiku, *Pengertian Minimarket Menurut Para Ahli*, <https://www.dimensiku.com/pengertian-minimarket-menurut-para-ahli/>, diakses pada Rabu, 24 Januari 2024 pukul 01.53 WIB.

Naura, Nada. (2023) “*Alfamart dan Indomart Rajai Pasar Ritel Modern di Indonesia Pada 2022*” <https://goodstats.id/article/alfamart-dan-indomaret-rajai-pasar-ritel-modern-di-indonesia-pada-2022-OXpf7>, diakses pada Rabu, 24 Januari 2024 pukul 14.46 WIB.

<https://alfamart.co.id/storage/sustainability-reports/June2020/8fw6zhxmPGhV1cJ18l80.pdf>, diakses pada Rabu, 24 Januari 2024 pukul 15.03 WIB.

Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Vina Aulia Hidayati
Tempat, tanggal lahir : Jombang, 24 Juni 2000
Alamat Rumah : Dsn. Murong RT 30 RW 10 Desa Mayangan Kec. Jogoroto Kab. Jombang
Alamat Domisili : Jl. Ringin Sari 1 No.13 RT 004 RW 009 Kel.Purwoyoso Kec. Ngaliyan, Kota Semarang, 5184, Indonesia
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Email : inivinaaulia246@gmail.com
Telepon : 085708047527

RIWAYAT PENDIDIKAN

MI : MI Midanutta'lim I (2006 - 2012)
MTs : MTs Midanutta'lim (2012 - 2015)
SMA : SMA An Nur Bululawang Malang (2015 – 2018)
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang (Aktif)