

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kehidupan manusia dalam bermasyarakat mustahil apabila tidak membutuhkan manusia lainnya. Seperti yang tercantum di dalam salah satu Visi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta, pada aspek kegiatan terkait dengan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dilakukan melalui kegiatan pendidikan hukum yang melahirkan lulusan bergelar sarjana hukum yang berkualitas. Karenanya manusia disebut dengan makhluk sosial. Salah satu kegiatan saling membutuhkan juga yaitu dalam aspek ketenagakerjaan. Pada hakikatnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja adalah hubungan kerjasama untuk menghasilkan produk dan jasa yang dibutuhkan.

Al-Quran mengandung petunjuk sosial dalam merampungkan berbagai pekerjaan yang dilandasi tolong menolong dalam kebajikan dan saling menguntungkan, tidak saling merugikan dan membahayakan diri dan orang lain. (QS Al-Ma'idah (5): 2). Artinya: "Janganlah membahayakan diri sendiri dan jangan pula membahayakan orang lain." (HR Ibnu Majah dari Ubadah Ibnu Usamah). QS 2: 279, Artinya: "Allah Dalam Hadis Qudsi bersabda: Sesungguhnya aku telah mengharamkan perbuatan dholim pada diri sendiri, maka janganlah berbuat dholim terhadap buruh tentang upahnya termasuk

dosa besar.” (HR Ahmad). Suatu kenyataan tidak dapat disangkal bahwa di kalangan umat manusia terdapat perbedaan-perbedaan bakat kodrati dalam berbagai hal antara lain, daya dan kemampuan mereka. Karena itu Allah SWT memerintahkan agar umat manusia menyelenggarakan kehidupan saling menolong saling melengkapi satu sama lain.

Saling membutuhkan dalam hubungan kerja tersebut dapat mengakibatkan adanya akibat hukum yakni pengupahan. Dimana sistem pengupahan suatu negara sangat terikat erat dengan ideologi yang dianut pada suatu negara tersebut. Pengupahan karyawan merupakan bentuk kompensasi yang diberikan majikan kepada pekerjanya. Kompensasi yang berupa upah tersebut bersifat finansial dan merupakan hal utama dari bentuk-bentuk kompensasi lainnya. Bagi karyawan, upah bekerja berfungsi sebagai penunjang pokok dalam kelangsungan hidup dirinya maupun keluarganya. Sedangkan bagi perusahaan, upah yang diberikan berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi barang di perusahaan miliknya.¹

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menjelaskan dalam Pasal 88 ayat (1) bahwa “*setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”.² Hal tersebut menjelaskan bahwa pekerja berhak mendapatkan hak yang seharusnya diterimanya.

¹ Dewi Lestari, “Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)”, Skripsi Universitas Islam Negeri Walisongo, 2015.

² Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, diakses pada website <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/149750/uu-no-11-tahun-2020> tanggal 09/06/2022.

Pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial di lingkup ketenagakerjaan bahkan ketika penanganan upah tidak profesional akan berpotensi terjadinya perselihan dan memicu adanya demo massa.³

Garis besar tujuan perusahaan agar tetap berjalan adalah nasabah, sehingga berbagai cara dilakukan untuk mendapatkannya. Salah satu diantaranya dengan cara membuka lowongan pekerjaan, yang mana lowongan ini secara terus- menerus dibuka agar semakin banyak orang yang bergabung maka akan semakin banyak pula calon-calon nasabah yang diprospek. Peralnya, pada saat tahap training calon karyawan tersebut akan diminta untuk mengajak orang terdekat mereka berinvestasi di perusahaan. Namun, menurut kesaksian salah satu calon karyawan menyatakan bahwa perusahaan hanya memberikan upah kepada yang mendapatkan nasabah atau investor saja. Upah karyawan yang telah mendapatkan nasabah sebagai investor tidak hanya akan mendapatkan upah UMK tiap bulannya, melainkan juga mendapat komisi yang diberikan tiap pertengahan bulan. Dimana komisi ini dihitung dari jumlah lot yang ditransaksikan di pasar bursa.

Perusahaan pialang dengan nama badan usaha PT. Rifan Financindo Berjangka ini memprospek calon karyawannya dalam waktu satu bulan termasuk dengan masa training. Dengan selalu membangun kepercayaan mereka dengan menunjukkan website sebagai legalitas resmi perusahaan.

³ Eko Wahyudi dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hal. 123

Serta mengajarkan kepada peserta training bagaimana cara prospek nasabah hingga closing dan akhirnya berminat untuk menginvestasikan dana di PT. Rifan Financindo Berjangka. Kebanyakan dari peserta training tersebut dikarenakan tergiur iklan lowongan yang disebar. Tertulis bahwa upah yang diterima itu UMK, maka cukup menggiurkan bagi kalangan lulusan minimal SMA se-derajat, namun nyatanya seperti yang sudah dijelaskan pada bagian diatas yaitu tidak dapat dicairkan apabila tidak mendapatkan nasabah atau investor sama sekali.

Iklan yang dipasang oleh PT. Rifan Financindo Berjangka inipun sangat menarik bagi para pencari kerja. Dimana kualifikasi pendaftaran yang dibutuhkan hanya minimal lulusan SMA / SMK, lulusan D1-S1 semua jurusan, umur diatas 17 tahun, dapat bekerja dalam tim, sopan dan disiplin. Posisi yang dibutuhkan dalam PT. Rifan Financindo Berjangka diantaranya Admin Pendataan, Staff Kantor, Konsultant Bisnis, Broker Professional. Dengan kualifikasi yang se-sederhana itu, para pencari kerja sangat tertarik untuk mendaftar di PT. Rifan Financindo Berjangka ditambah lagi tidak dibutuhkan pengalaman kerja untuk bisa mendaftar di perusahaan tersebut.

Hukum Ketenagakerjaan Indonesia mengenal se buah asas no work, no pay yang bermakna jika pekerja tidak bekerja, maka tidak akan mendapatkan upah. Hal ini juga sebagaimana yang termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, pada Pasal 40 ayat (1). Prinsip no target no pay adalah suatu prinsip universal dimana upah tidak

perlu dibayarkan apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, tetapi prinsip ini tidak mutlak karena pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh tidak bekerja apabila : pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, istrinya melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang melakukan kewajiban terhadap negara, pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha, pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat, pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha dan pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Berdasarkan uraian kalimat diatas, maka perlu dilakukan penelitian tentang Perlindungan Hukum, maka dari itu penulis meninjau lebih jauh melalui penulisan guna penyusunan skripsi dengan judul “KAJIAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA NO TARGET NO PAY STUDI PADA PT RIFAN FINANCINDO BERJANGKA SOLO”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas penulus merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Bagaimana bentuk dan isi perjanjian kerja No Target No Pay di PT. Rifan Financindo Berjangka Solo?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dengan sistem No Target No Pay menurut perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan di PT. Rifan Financindo Berjangka?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas,maka tujuan dari penelitian diatas adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Obyektif
 - a. Untuk mengetahui bentuk dan isi perjanjian kerja No Target No Pay di PT. Rifan Financindo Berjangka Solo.
 - b. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dengan sistem No Target No Pay menurut perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan di PT. Rifan Financindo Berjangka.

2. Tujuan Subjektif

- a. Untuk memenuhi persyaratan akademis untuk memperoleh gelar strata 1 (Sarjana) dalam bidang ilmu hukum di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- b. Untuk menambah pengetahuan dan pemahaman dibidang ilmu hukum terutama pada lingkup hukum perdata mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dengan sistem No Target No Pay menurut perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan di PT. Rifan Financindo Berjangka pada khususnya dan menerapkan ilmu yang diperoleh penulis selama studi di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat atau berguna baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

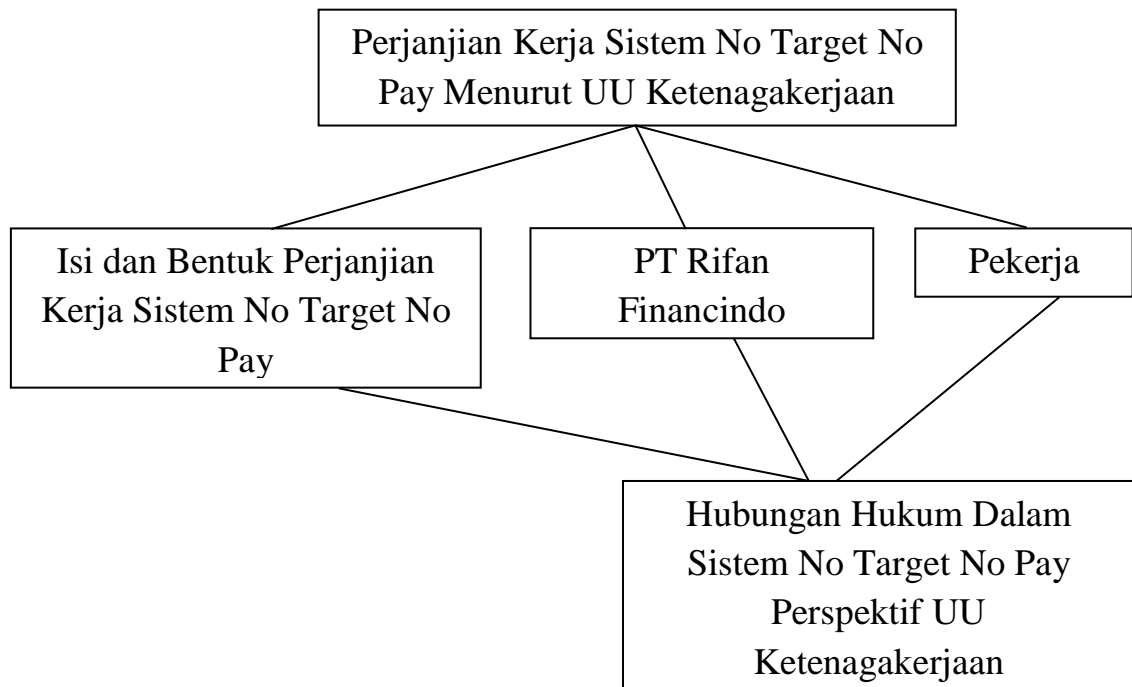
1. Manfaat Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dengan sistem No Target No Pay menurut perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan di PT. Rifan Financindo Berjangka dan untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangannya di bidang ilmu hukum pada umumnya dan hukum perdata khususnya serta dapat menjadi acuan terhadap penelitian sejenisnya.

2. Manfaat secara Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan jawaban atas permasalahan yang akan di teliti dan memberikan gambaran serta informasi terhadap penelitian sejenis ini . Selain itu juga bermanfaat bagi masyarakat umum maupun bagi mahasiswa sebab dengan adanya penelitian ini ini dapat memberikan wawasan dan pemahaman terkait perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dengan sistem No Target No Pay menurut perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan di PT. Rifan Financindo Berjangka.

E. Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hukum Ketenagakerjaan Indonesia mengenal se buah asas no work, no pay yang bermakna jika pekerja tidak bekerja, maka tidak akan mendapatkan upah. Hal ini juga sebagaimana yang termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, pada Pasal 40 ayat (1).

Dalam Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), diatur bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Akan tetapi, hal ini tidak berlaku jika pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan karena hal-hal sebagai berikut (lihat Pasal 93 ayat [2] UU Ketenagakerjaan):

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;

- f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Kontrak kerja atau perjanjian kerja menurut Undang-Undang No.13/2003 tentang ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja,hak,dan kewajiban para pihak. Menurut pasal 54 UU No.13/2003 ,Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya harus memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja atau buruh
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Tempat pekerjaan
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya
- f. Syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja

- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja⁴ Pada dasarnya untuk menyatakan suatu perjanjian kerja dianggap sah atau tidak maka wajib untuk memperhatikan ketentuan dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa : Supaya terjadi persetujuan yang sah,perlu dipenuhi empat syarat :

- a. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. Suatu pokok persoalan tertentu
- d. Suatu sebab yang tidak terlarang

Pasal 52 Ayat 1 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa :

Perjanjian Kerja dibuat atas dasar:

- a. Berbentuk Lisan atau Tidak Tertulis

Meskipun kontrak kerja dibuat secara tidak tertulis ,namun kontrak kerja jenis ini tetap bisa mengikat pekerja dan pengusaha untuk

⁴ Joni Bambang S., 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung: Pustaka Setia

melaksanakan isi kontrak kerja tersebut⁵ Jenis kontrak kerja ini mempunyai kelemahan fatal yaitu apabila ada beberapa isi kontrak kerja yang ternyata tidak dilaksanakan oleh pengusaha karena tidak pernah dituangkan secara tertulis sehingga merugikan pekerja⁶

b. Berbentuk Tulisan

Perjanjian yang dituangkan dalam bentuk tulisan, dapat dipakai sebagai bukti tertulis apabila muncul perselisihan hubungan industrial yang memerlukan adanya bukti bukti dan dapat dijadikan pegangan terutama bagi buruh apabila ada beberapa kesepakatan yang tidak dilaksanakan oleh pengusaha yang merugikan buruh⁷

Dibuat dalam rangkap 2 yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, masing masing buruh dengan pengusaha harus mendapat dan menyimpan Perjanjian Kerja (Pasal 54 ayat 3 UU 13/2003). Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal tersebut berbeda dengan definisi dari tenaga kerja, dalam ketentuan Pasal 1 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu

⁵ Lalu Husni, 2000, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

⁶ Ibid

⁷ Bambang S., Joni, 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung : Pustaka Setia

melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja. Sedangkan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka (3) menyebutkan bahwa , “ Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” . Jadi pekerja atau Buruh adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dibawah perintah pengusaha atau pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari uraian di atas dapat dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian tertentu untuk mendapat kan upah dari orang yang memperkerjakan. Menurut ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (5) menyebutkan bahwa pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,

- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pada prinsipnya pengusaha adalah yang menjalankan perusahaanya baik milik sendiri ataupun bukan. Sebagai pemberi kerja ,pengusaha adalah seseorang pengusaha dalam hubungan pekerja atau buruh. Pekerja atau buruh bekerja di dalam suatu hubungan kerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸ Sedangkan pengusaha dapat disimpulkan adalah orang yang memperkerjakan orang untuk dirinya dengan memberikan upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati kedua belah pihak.

F. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis empiris, karena didalam penelitian ini pada hakikatnya mengkaji hukum yang dikonsepskan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat, dan menjadi acuan perilaku setiap

⁸ Mertokusumo, Sudikno.1987. Rangkuman Mata Kuliah Hukum Perdata. Yogyakarta: Fakultas Pascasarjana Universitas Gajah Mada

orang.⁹ Sehingga dalam penelitian ini penulis akan mengkaji terbatas tentang norma atau peraturan perundang-undangan (tertulis) yang terkait dengan objek yang diteliti.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian ini terbatas pada usaha untuk mengungkapkan dan menggambarkan suatu keadaan atau gejala dalam masyarakat khususnya tentang Perjanjian Kontrak Kerja dengan system NO TARGET NO PAY secara rinci dan sistematis.

3. Bentuk dan Jenis Data

Adapun jenis dan sumber data penulis gunakan dalam melaksanakan penelitian ini adalah:

a. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu bahan-bahan kepustakaan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer), Undang-Undang yang terkait dengan ketenagakerjaan, buku hukum perjanjian, hasil-hasil penelitian, hasil karya ilmiah para sarjana serta pendapat para pakar hukum yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

⁹ Halim, A. Ridwan 1987, Sari Hukum Perburuhan, Jakarta : PT. Pradnya Paramitha

b. Data Primer

Data primer ialah data dasar, data asli yang diperoleh peneliti dari tangan pertama, dari sumber asalnya yang pertama dan belum diolah dan diuraikan orang lain.¹⁰ Data Primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu bahan yang didapatkan dari Perjanjian Kontrak Kerja System No Target No Pay.

4. Metode Pengumpulan Data

Penulis dalam melakukan penelitian menggunakan metode pengumpulan data berupa Studi Kepustakaan dimana data kepustakaan ini diperoleh melalui penelitian yang meliputi berbagai dokumen-dokumen yang ada hubungannya dengan objek yang diteliti. Adapun instrumen pengumpulan yang digunakan berupa catatan atau form dokumentasi, yaitu suatu alat pengumpulan data sekunder yang berisi format-format khusus yang dibuat untuk menampung berbagai macam data yang diperoleh selama kajian dilakukan.

5. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis deskriptif, yaitu analisis yang hanya sampai pada taraf deskripsi, yaitu menganalisa dan menyajikan fakta secara sistematis sehingga lebih mudah dipahami dan disimpulkan. Kesimpulan yang diberikan selalu

¹⁰

jasas dasar faktualnya sehingga semuanya selalu dapat dikembalikan langsung pada data yang diperoleh.¹¹

G. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Kerangka Pemikiran
- F. Metode Penelitian
- G. Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

- A. Tinjauan Umum Perjanjian
 - 1. Pengertian Perjanjian
 - 2. Unsur-Unsur Perjanjian
 - 3. Syarat Sah Perjanjian
 - 4. Asas-Asas Perjanjian
 - 5. Prestasi

6. Wanprestasi
 7. Overmacht
 8. Perbuatan Melawan Hukum
 9. Akibat Perjanjian
 10. Perlindungan Hukum
- B. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja dan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan
1. Pengertian Perjanjian Kerja
 2. Syarat Sah Perjanjian Kerja
 3. Subyek dalam Perjanjian kerja
 4. Bentuk dan Macam Perjanjian Kerja
 5. Upah
 6. Akibat Perjanjian Kerja
 7. Hapusnya Perjanjian Kerja

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Bentuk dan Isi Perjanjian Kontrak Kerja Sistem No Target No Pay di PT.Rifan Financindo Berjangka Kota Solo.
- B. Hubungan Hukum Dalam Perjanjian Kontrak Kerja Sistem No Target No Pay di PT. Rifan Financindo Berjangka Kota Solo Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan.

BAB IV : PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran