



**TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BERKAITAN
DENGAN PENGUPAHAN BAGI PEKERJA KONTRAK**

Rissa Wahyu Sushmitasari*, Solechan, Suhartoyo
Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro
E-mail: rissawahyu.sushmitasari@yahoo.co.id

ABSTRAK

Ketenagakerjaan merupakan hal yang penting dan perlu diperhatikan di Indonesia. Diatur dalam Pasal 88 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Serta Pasal 90 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 jelas menjelaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Melihat dari peraturan mengenai pengupahan yang sudah diatur jelas dalam perundang – undangan, maka perlu dipahami dan dipatuhi oleh pihak – pihak yang terkait khususnya pihak dalam sebuah hubungan kerja sehingga dalam penyusunan perjanjian kerja bisa sesuai dengan peraturan yang berlaku dan dikemudian hari tidak ada pihak dalam perjanjian kerja yang merasa dirugikan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah pengaturan dalam PKWT restoran Mc Donald's Ciputra Semarang sudah sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bagaimana sistem pengupahan pekerja kontrak pada Restoran Mc Donald's Ciputra Semarang serta bagaimana perlindungan hukum pekerja kontrak Restoran Mc Donald's Ciputra Semarang menurut peraturan perundang- undangan yang berlaku.

Kata kunci: Pengupahan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

ABSTRACT

Employment is important and need to be considered in Indonesia. Stipulated in Article 88 paragraph (1) Act - Act No. 13 of 2003 that every worker / laborer is entitled to the income that meets a decent living for humanity. As well as Article 90 of Law - Law No. 13 of 2003 clearly explains that employers are prohibited from paying wages lower than the minimum wage. Viewed from the regulation of remuneration is set clearly in law - law, needs to be understood and adhered to by the parties - the parties concerned, especially the parties in an employment relationship so that in drafting employment agreements can be in accordance with applicable regulations and in the future there are no parties to the agreement work feel aggrieved. The problem in this study is whether the setting in PKWT restaurant Mc Donald's Ciputra Semarang is in conformity with the Act - Act No. 13 of 2003 on Labour, how the system of remuneration of contract workers at the restaurant Mc Donald's Ciputra Semarang and how the legal protection of temporary workers Restaurants Mc Donald's Ciputra Semarang by applicable laws and regulations.

Keywords: Wages, Employment Agreement Specific Time



I. PENDAHULUAN

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil makmur, yang merata baik materiil maupun spritual berdasarkan Pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan tersebut termasuk didalamnya adalah pembangunan di bidang ketenagakerjaan. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Masalah tenaga kerja di Indonesia lebih khusus diatur oleh Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 pembangunan ketengakerjaan bertujuan:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawai;
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.

Oleh karena itu, ketenagakerjaan merupakan hal yang penting dan perlu diperhatikan di Indonesia, khususnya adalah masalah upah pekerja / buruh.

Pengertian upah sebagai acuan juga sudah diatur oleh Undang –

Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 30 yang berbunyi:

“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 dibayarkan 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”.

Negara juga telah mengatur tentang masalah pengupahan dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 yaitu:

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi bagi pekerja / buruh.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - a. Upah minimum;
 - b. Upah kerja lembur;
 - 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; dan
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a, ditetapkan oleh Pemerintah dalam ketentuan penetapan Upah Minimum yang diarahkan pada pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Namun dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan pada tanggal 23 Oktober 2015 yang merupakan penjabaran dari Pasal 97 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, formulasi upah kedepannya dihitung hanya sekedar angka inflasi dan pertumbuhan ekonomi yang dikeluarkan oleh lembaga pemerintah (BPS). Sesuai pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Formula kenaikan upah dihitung dengan rumus :

“ $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi } t + \%PDB_t)\}$ ”

“upah minimum baru = upah minimum saat ini + {upah minimum x (persentase inflasi + persentase

pertumbuhan produk domestik bruto yang sedang berjalan)}”.

Pada Provinsi Jawa Tengah sendiri, Gubernur Jawa Tengah menyatakan penentuan daftar UMK 2016 menggunakan ketentuan Peraturan Gubernur (Pergub) Nomor 65 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Survei KHL (Kebutuhan Hidup Layak) dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Keputusan penentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota diteken Gubernur Jawa Tengah pada tanggal 20 November 2015 dengan Nomor Surat Keputusan, Nomor 560/66/2015 yang berlaku mulai 1 Januari 2016 . Terdapat 3 daerah yang menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yakni Kabupaten Demak, Wonosobo, dan Pati¹. Besaran Upah Minimum untuk Kota Semarang sebesar Rp. 1.909.000,00. Besaran upah Minimum yang sudah disahkan tersebut berlaku bagi seluruh pekerja yang ada di Kota Semarang, pekerja tetap serta termasuk juga pekerja kontrak.

Pekerja kontrak adalah pekerja / buruh yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara spesifik diatur dalam pasal 56 sampai dengan 59 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pekerja kontak yang ada di Indonesia memang sudah berlangsung cukup lama, baik dilakukan oleh perusahaan lokal

¹ <http://www.aktualita.co/daftar-lengkap-umk-2016-di-kabupatenkota-jawatengah/6799/>



maupun asing milik swasta atau Pemerintah. Pekerja kontrak biasanya banyak ada di pabrik – pabrik maupun restoran yang membutuhkan banyak pekerja. Seperti halnya di restoran Mc Donald's. Sebagai salah satu restoran cepat saji yang ada di Indonesia, sebagian besar pekerja yang bekerja disana adalah pekerja kontrak. Fenomena pekerja kontrak banyak digunakan Perusahaan dengan beberapa alasan seperti mendapat tenaga kerja yang murah, cepat dan memiliki resiko yang lebih rendah dibanding dengan pekerja tetap. Seseorang sebagai pekerja kontrak beban kerja terkadang sering lebih berat pekerja kontrak daripada pekerja tetap. Namun dari segi upah dan fasilitas sangatlah berbeda. Perbedaan utama dari pekerja kontrak dan tetap adalah dari status legalnya. Kalau pekerja tetap tidak memiliki jangka waktu tetapi pekerja kontrak memiliki jangka waktu. Hal ini juga dituangkan dalam Perjanjian Kerja Pekerja/buruh. Pekerja kontrak akan diberikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang artinya memiliki jangka waktu habisnya hubungan kerja, sedangkan pekerja tetap diberikan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)².

Mengenai perlindungan pekerja kontrak khususnya pengupahan menjadi menarik diteliti karena adanya peraturan pemerintah yang baru mengenai pengupahan yang kurang mendukung pihak

pekerja/buruh yang dikaitkan dengan masalah pekerja kontrak yang kurang dilindungi haknya sebagai pekerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikemukakan beberapa permasalahan yang perlu diteliti, yaitu:

1. Bagaimana pengaturan hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Restoran Mc Donald's Ciputra Semarang berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003?
2. Bagaimana sistem pengupahan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Restoran Mc Donald's Ciputra Semarang?
3. Apa saja perlindungan hukum pekerja kontrak berkaitan dengan upah di Restoran Mc Donald's Ciputra Semarang serta penyelesaian perselisihannya?

II. METODE PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah dalam penulisan hukum ini, metode pendekatan yang digunakan adalah metode pendekatan *yuridis normatif*. Pendekatan *yuridis normatif*, hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan perilaku manusia yang dianggap pantas³.

Penelitian ini mengkaji pelaksanaan atau implementasi ketentuan hukum positif (perundang-undangan) dan kontak secara faktual pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pengkajian tersebut

² Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hlm.34-36

³ Amirrudin dan Zaenal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta, Rajawali Press, 2006) halaman 118.



bertujuan untuk memastikan apakah hasil penerapan pada peristiwa hukum *in concerto* itu sesuai atau tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang.⁴

Spesifikasi yang digunakan dalam penulisan hukum ini adalah *deskriptif analitis*. Adapun pengertian dari metode *deskriptif analitis* menurut Sugiono adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Penelitian hukum yang bersifat normatif selalu menitikberatkan pada sumber data sekunder. Data sekunder, yang pada dasarnya adalah data normatif terutama yang bersumber dari perundang-undangan. Data normatif tersebut pada umumnya berupa ketentuan Undang – Undang yang menjadi tolak ukur terapan⁵.

Metode analisis data yang digunakan adalah metode *analisis kualitatif*. Tahap awal peneliti memperlakukan data kualitatif adalah menata atau mengorganisasi data. Data kualitatif dari hasil pengumpulan data, menjadi kewajiban peneliti untuk mengorganisasikan data tersebut secara rapi, sistematis dan selengkap mungkin.

⁴ Abdulkadir Muhammad. *Hukum dan Penelitian Hukum*. (Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2004)hlm.53

⁵ Abdulkadir Muhammad. *Hukum dan Penelitian Hukum*. (Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2004)hlm.151

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. PENGATURAN HUKUM PKWT RESTORAN MC DONALD'S CIPUTRA DI KOTA SEMARANG MENURUT MENURUT UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003

Pengaturan hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Restoran Mc Donalds di Kota Semarang dikaitkan dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat pada Bab IX Hubungan Kerja Pasal 50 sampai dengan 66.

Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Restoran McDonald Semarang jelas menyatakan adanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Pengusaha disini adalah PT. Rekso Nasional Food yang memegang lisensi Restoran Mc Donald Indonesia yang ada di seluruh Indonesia, salah satunya di Kota Semarang bertempat di Mall Ciputra Semarang lantai dasar. Dalam hal ini PT. Rekso Nasional Food diwakili oleh Herry Prasetya yang mempunyai jabatan sebagai Store Manager Mc Donalds Ciputra Semarang yang selanjutnya disebut sebagai Pihak Pertama. Sedangkan Pihak Kedua yang dijelaskan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Restoran Mc Donalds Semarang adalah pekerja kontrak.

Isi dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pekerja kontrak restoran Mc Donald's termasuk kategori Perjanjian Kerja Harian atau Lepas, terdapat dalam Pasal 10 KEP.100/MEN/VI/2004. Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu restoran Mc Donald's jelas memuat



hal – hal yang terdapat dalam perjanjian kerja harian lepas. Isi perjanjian disebutkan bahwa nama perusahaan adalah PT. Rekso Nasional Food yang merupakan pemegang lisensi Mc Donald's di Indonesia yang berkantor di Graha Rekso Building 5th Floor, Jalan Boulevar Arha Gading Kav. A1 Sentra Bisnis Artha Gading, Kelapa Gading Jakarta Utara 14240. Nama pekerja/buruh yang akan dipekerjakan serta alamatnya juga sudah tertera dalam isi perjanjian. Yang ketiga memuat jenis pekerjaan yang dilakukan yaitu sebagai *crew service* di restoran Mc Donald's. Yang keempat mengenai besarnya upah dan/atau imbalan lainnya. Dijelaskan dalam Pasal 5 Perjanjian tersebut bahwa Pihak Kedua disini yang dimaksud pekerja kontrak tersebut mendapatkan upah bersih yang ditetapkan pihak pertama sesuai dengan kemampuan perusahaan sebesar Rp. 76.591,00/8jam/hari. Setelah adanya kenaikan Upah Minimum di kota Semarang tahun 2016 sebesar Rp. 1.909.000,- upah pekerja kontrak restoran Mc Donald's per 1 Maret 2016 naik menjadi Rp. 86.773,00/ 8 jam/ hari. Walaupun begitu kenaikan upah tersebut juga masih di bawah Upah Minimum kota Semarang apabila dihitung pekerja kontrak tersebut masuk selama 20 hari kerja/ bulan.

B. SISTEM PENGUPAHAN PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI RESTORAN MC DONALD'S CIPUTRA DI KOTA SEMARANG

Ketentuan mengenai sistem pengupahan bagi pekerja dalam

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada restoran Mc Donald's terdapat perbedaan upah yang diterima antara pekerja tetap dan pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Pekerja tetap menerima gaji di atas UMR dengan kenaikan sebesar Rp. 73.000,00 ditambah dengan UMR tahun 2015. Sedangkan pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu menerima gaji sebesar Rp. 86.773/8jam/kehadiran. Apabila pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu bekerja selama waktu 20 hari dalam 1bulan maka pekerja tersebut mendapat upah sebesar Rp. 1.735.460,00. Jika dilihat pekerja kontrak tidak mendapatkan tunjangan – tunjangan yang diberikan kepada pekerja tetap seperti jamsostek, BPJS, dan tunjangan pensiun. Serta pekerja kontrak tidak mendapatkan tambahan upah yang berkaitan dengan penilaian prestasi yang diberikan kepada pekerja tetap yang jumlahnya cukup lumayan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Walaupun begitu fasilitas seragam dan jatah makan secara cuma – cuma diberikan kepada pekerja tetap maupun pekerja kontrak.

C. PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA KONTRAK YANG BERKAITAN DENGAN UPAH DI RESTORAN MC DONALD'S CIPUTRA DI KOTA SEMARANG

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ada ketentuan pidana terhadap pelanggaran upah. Yang harus diingat, bahwa adanya ketentuan sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tersebut



tidak berarti menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar hak – hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 189 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003. Jadi, walaupun pengusaha dipidana atau didenda, ia tetap berkewajiban membayar seluruh hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.

Berikut ketentuan pidana terhadap pelanggaran pembayaran upah:

1. Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 90 ayat (1) jo Pasal 89 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai membayar upah dibawah ketentuan upah minimum, bentuk sanksi yang diberikan adalah pidana penjara paling singkat 1(satu)tahun dan paling lama 4 (empat)tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Dasar hukumnya yaitu Pasal 185 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 93 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai pelanggaran tidak membayar upah terhadap pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena berhalangan, melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, atau menjalankan waktu istirahatnya, bentuk sanksi yang diberikan adalah pidana penjara paling singkat 1 (satu)tahun dan paling lama 4 (empat)tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Dasar hukumnya yaitu Pasal 186 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 78 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai pelanggaran tidak membayar upah kerja lembur, bentuk sanksi yang diberikan adalah pidana kurungan paling singkat 1(satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah). Dasar hukumnya yaitu Pasal 187 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 85 ayat (3) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai pelanggaran tidak membayar upah kerja lembur pada hari libur resmi, bentuk sanksi yang diberikan adalah pidana kurungan paling singkat 1(satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah). Dasar hukumnya yaitu Pasal 187 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.



D. Penyelesaian Perselisihan Antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha di Restoran Mc Donald's Ciputra Semarang

Tertulis dalam isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Restoran Mc Donald's Pasal 8 mengenai penyelesaian perselisihan, bahwa:⁶

8.1. Pihak Pertama dan Pihak Kedua setuju untuk menyelesaikan segala perselisihan yang timbul sehubungan dengan Perjanjian ini dengan jalan damai.

8.2. apabila para pihak gagal untuk mencapai suatu kesepakatan secara damai, para pihak setuju untuk menyelesaikan perselisihan ini di hadapan (seorang pegawai perantara / mediator yang telah ditunjuk sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku).

Jadi apabila pekerja ingin menuntut hak – haknya, langkah pertama adalah dengan jalan damai, dengan musyawarah mencapai mufakat antara pihak pekerja/buruh dengan pengusaha. Apabila masalah tersebut tidak ada jalan keluarnya, sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka adanya perselisihan antara pekerja/buruh dengan perusahaan, maka salah satu pihak dalam hal ini yang dirugikan adalah pekerja/buruh dapat melaporkan masalahnya ke Disnaker (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi) setempat. Disnaker ikut berperan penting dalam pengawasan ketenagakerjaan yang berada di daerah tersebut.

Tetapi jika Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi belum bisa

menyelesaikan persoalan yang dihadapi, maka dapat ditempuh jalur hukum melalui mekanisme penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam ketentuan Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004. Selain itu, terhadap pelanggaran – pelanggaran yang terjadi terdapat ketentuan pidananya juga, maka pekerja dapat melaporkan tindakan tersebut kepada pihak kepolisian untuk mendapatkan perlindungan hukum atas pelanggaran upah. Dasar hukum tindakan terhadap pelanggaran tersebut yaitu pasal 185, 186, dan 187 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

IV. KESIMPULAN

A. KESIMPULAN

1. Sistem pengupahan yang dilakukan di restoran Mc Donald's terlihat perbedaan dalam penetapan upah dan fasilitas – fasilitas lainnya yang didapat antara pekerja tetap dan pekerja kontrak. Sehingga tidak ada keseragaman upah antara pekerja satu dengan pekerja lainnya. Serta dalam penetapan upah, pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu mendapatkan upah di bawah Upah Minimum yang ditetapkan kota Semarang yaitu Rp. 1.909.000,00. Selain masalah upah, pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dikategorikan termasuk pekerja harian lepas melakukan pekerjaan yang sama seperti yang dilakukan pekerja tetap sehingga

⁶ Pasal 8 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Restoran Mc Donald's Ciputra Semarang



bertentangan dengan Pasal 59 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Serta dalam hal lain, pekerja tidak mendapatkan salinan Perjanjian Kerja yang seharusnya merupakan hak pekerja yang sesuai dengan ketentuan pasal 54 ayat (3) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003.

2. Perlindungan hukum yang bisa dilakukan oleh pekerja yang berhubungan dengan hak – hak dalam ketentuan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah lapor ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi daerah setempat dan jalan akhir yaitu melakukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Tetapi sebelum itu, sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang tertuang dalam perjanjian kerja waktu tertentu pasal 8 mengenai penyelesaian perselisihan, perselisihan yang timbul diselesaikan melalui jalan damai yaitu musyawarah untuk mencapai mufakat antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

B. SARAN

Setelah mengetahui apa saja yang menjadi permasalahan dalam penulisan hukum ini, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pengaturan mengenai ketentuan PKWT memang sangat penting dan perlu diawasi dengan benar oleh Pemerintah untuk melindungi hak – hak pekerja/buruh dalam perjanjian

kerja waktu tertentu. Hal – hal yang sangat perlu diperhatikan dalam hak – hak pekerja/buruh yaitu masalah upah. Karena tidak jarang para pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu mendapat upah dibawah Upah Minimum yang sudah ditetapkan. Kemudian yang kedua mengenai jangka waktu PKWT. Selain itu mengenai peralihan status PKWT menjadi PKWTT. Yang terakhir, sebaiknya pengusaha diwajibkan untuk memberikan informasi tentang isi perjanjian kerja kepada pekerja/buruh secara individu agar menimbulkan pemahaman yang bisa diterima oleh pekerja/buruh sehingga saat sudah menandatangani perjanjian tersebut tidak ada pihak yang merasa dirugikan dan selama perjanjian kerja tersebut sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku yaitu Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Perlunya penegakan hukum yang tegas dan serius oleh aparat penegak hukum dalam melakukan perlindungan atas upah bagi para pekerja khususnya pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Sehingga upah yang diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku yaitu Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Serta seharusnya ada sanksi yang tegas dan benar – benar dilakukan pemerintah apabila ada perusahaan yang melanggar



ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Muslan. *Sosiologi dan Metode Penelitian Hukum*. Malang: UMM Press, 2009.
- Adi, Rianto. *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*. Jakarta: Granit, 2004.
- Amirrudin., dan Asikin Zaenal. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Press, 2006.
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: PT. Bina Ilmu, 2000.
- Hardjoprajitno, Purbadi. *Hukum Ketenagakerjaan*. Banten: Penerbit Universitas Terbuka, 2014
- Husni, Lalu. *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2006
- Husni,Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014.
- HS, Salim., dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- Khakim, Abdul. *Seri Hukum Ketenagakerjaan “Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenada Media, 2009.
- Muhammad, Abdulkadir. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2004.
- Muharam, Hidayat. *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan sera Pelaksanaannya di Indonesia*. Jakarta: PT.Citra Aditya Bakti, 2006.
- Raharjo. Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan 2003*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.
- Soejono., dan Abdurrahman. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003
- Soekardono, R. *Hukum Dagang Indonesia*. Jakarta: Dian Rakyat, 1993.
- Soekanto, Soerjono., dan Mamuji Sri. *Penelitian Hukum Normatif “Suatu Tinjauan Singkat”*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004
- Soekanto, Soerjono. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004
- Syamsudin, M. *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- Syaufil Syamsudin, Moh. *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*. Jakarta: Sarana Bhakti Persada, 2004
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Yulianto, Taufiq. *Hukum Sebagai Sarana Pekerja/Buruh dalam*



Hubungan Industrial. Semarang:
Polines, 2012.

Undang – Undang Dasar Negara
Republik Indonesia Tahun 1945

Undang – Undang Nomor 13 Tahun
2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 78
Tahun 2015 tentang Pengupahan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Republik
Indonesia Nomor 100 Tahun
2004 tentang Ketentuan
Pelaksanaan Perjanjian Kerja
Waktu Tertentu

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Republik
Indonesia Nomor 102 Tahun
2004 tentang Waktu Kerja
Lembur dan Upah Kerja
Lembur.

Peraturan Keputusan Gubernur Jawa
Tengah Nomor 560/66 Tahun
2015 tentang Upah Minimum
pada 35 (tiga puluh lima)
Kabupaten/Kota di Provinsi
Jawa Tengah Tahun 2016.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di
Restoran Mc Donald’s Kota
Semarang

[http://www.aktualita.co/daftar-
lengkap-umk-2016-di-
kabupatenkota-
jawatengah/6799/](http://www.aktualita.co/daftar-lengkap-umk-2016-di-kabupatenkota-jawatengah/6799/)

[www.academia.edu/9172074/Perlind
ungan hukum](http://www.academia.edu/9172074/Perlindungan_hukum)

www.mcdonalds.co.id

[https://id.wikipedia.org/wiki/Bamban
g Nuryatno Rachmadi](https://id.wikipedia.org/wiki/Bambang_Nuryatno_Rachmadi)