

**ANALISIS YURIDIS KELAYAKAN KERJA PERUSAHAAN RINTISAN
DI KABUPATEN SLEMAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI



Oleh:
ADELLA MELIANA
No. Mahasiswa: 17410309

**PROGRAM STUDI S1 ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2021**

**ANALISIS YURIDIS KELAYAKAN KERJA PERUSAHAAN RINTISAN
DI KABUPATEN SLEMAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

(Studi Kasus di Kabupaten Sleman)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana (Strata-1) pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta



Oleh:

ADELLA MELIANA

No. Mahasiswa: 17410309

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**



**ANALYSIS YURIDIS KELAYAKAN KERJA PERUSAHAAN
RINTISAN DI KABUPATEN SLEMAN MENURUT UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN
(Studi Kasus di Kabupaten Sleman)**

Telah diperiksa dan disetujui Dosen Pembimbing Tugas Akhir untuk diajukan
ke depan TIM Penguji dalam Ujian Tugas Akhir / Pendaran
pada tanggal 16 Maret 2021

Yogyakarta, 29 Mei 2021
Dosen Pembimbing Tugas Akhir,

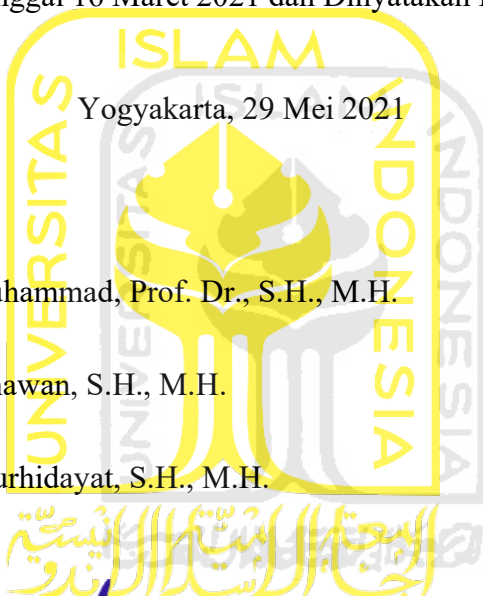



Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H.



**ANALYSIS YURIDIS KELAYAKAN KERJA PERUSAHAAN
RINTISAN DI KABUPATEN SLEMAN MENURUT UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN
(Studi Kasus di Kabupaten Sleman)**

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam
Ujian Tugas Akhir / Pendaran
pada tanggal 16 Maret 2021 dan Dinyatakan LULUS



Yogyakarta, 29 Mei 2021

Tim Penguji

1. Ketua : Rusli Muhammad, Prof. Dr., S.H., M.H.
2. Anggota : Fuadi Isnawan, S.H., M.H.
3. Anggota : Syarif Nurhidayat, S.H., M.H.

Tanda Tangan



Mengetahui:

Universitas Islam Indonesia
Fakultas Hukum
Dekan,

Dr. Abdul Jamil, S.H., M.H.

NIK. 904100102

SURAT PERNYATAAN

ORISINALITAS KARYA TULIS ILMIAH BERUPA TUGAS AKHIR
MAHASISWA FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM
INDONESIA



Yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama : ADELLA MELIANA

NIM : 17410309

adalah benar-benar Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam
Indonesia Yogyakarta yang telah melakukan Karya Tulis Ilmiah (Tugas
Akhir) berupa Skripsi dengan judul:

**ANALISIS YURIDIS KELAYAKAN KERJA PERUSAHAAN RINTISAN
DI KABUPATEN SLEMAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Karya Tulis ini akan saya ajukan kepada Tim Penguji dalam Ujian Tugas
Akhir (Pendadaran) yang akan diselenggarakan oleh Fakultas Hukum

Universitas Islam Indonesia. Sehubungan dengan hasil tersebut, dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa Karya Tulis Ilmiah ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri yang dalam penyusunannya tunduk dan patuh terhadap kaidah, etika dan norma-norma penulisan sebuah karya tulis ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
2. Bahwa saya menjamin hasil karya tulis ilmiah ini adalah benar-benar asli (orisinil), bebas dari unsur-unsur yang dapat dikategorikan sebagai melakukan perbuatan 'penjiplakan karya ilmiah (plagiat)';
3. Bahwa meskipun secara prinsip hak atas karya ilmiah ini ada pada saya, namun demi untuk kepentingan-kepentingan yang bersifat akademik dan pengembangannya, saya memberikan kewenangan kepada Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia untuk mempergunakan karya ilmiah saya tersebut.

Selanjutnya berkaitan dengan hal di atas (terutama pernyataan pada butir no. 1 dan 2), saya sanggup menerima sanksi baik sanksi administratif, akademik, bahkan sanksi pidana, jika saya terbukti secara kuat dan meyakinkan telah melakukan perbuatan yang menyimpang dari pernyataan tersebut. Saya juga akan bersikap kooperatif untuk hadir, menjawab, menandatangani Berita Acara terkait yang menjadi hal dan kewajiban saya, didepan Majelis atau Tim Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang ditunjukan oleh Pimpinan Fakultas, apabila tanda-tanda plagiat disinyalir ada atau terjadi pada karya tulis ilmiah saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dalam kondisi sehat jasmani dan rohani, dengan sadar serta tidak ada tekanan dalam bentuk apapun dan oleh siapapun.

Dibuat di: Yogyakarta

Pada Tanggal: 30 Januari 2021

Yang membuat Pernyataan



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Adella Meliana'.

Adella Meliana

CURRICULUM VITAE

1. Nama Lengkap : Adella Meliana
2. Tempat Lahir : Temanggung
3. Tanggal Lahir : 17 Mei 1999
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Agama : Islam
6. Golongan Darah : B
7. Alamat Terakhir : Karang Tengah, RT 003/RW 011, Kauman, Parakan, Temanggung.
8. Identitas Orang Tua :
 - a. Nama Ayah : Bambang Afriadi
Pekerjaan : Wiraswasta
 - b. Nama Ibu : Siti Arifah
Pekerjaan : Wiraswasta
Ibu
9. Alamat Orang Tua : Karang Tengah, RT 003/RW 011, Kauman, Parakan, Temanggung.
10. Riwayat Pendidikan :
 - a. TK : TK. ABA Murni II
 - b. SD : SD Muhammadiyah Parakan
 - c. SMP : SMP Remaja Parakan
 - d. SMA : SMA Negeri 3 Temanggung
11. Organisasi : Himpunan Mahasiswa Islam (HMI)

Yogyakarta, 30 Januari 2021



(ADELLA MELIANA)
No. Mahasiswa: 17410309

HALAMAN MOTTO



“Jika seorang mencari ilmu, maka itu akan tampak di wajah, tangan dan lidahnya serta dalam kerendahan hatinya kepada Allah SWT.”

(Hasan Al-Bashri)



"Your time is limited, so don't waste it living someone else's life. Don't be trapped by dogma – which is living with the results of other people's thinking."

(Steve Jobs)

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



*Allah SWT,
Rasulullah
Muhammad SAW,
Teruntuk Kedua
Orangtuaku,
Kakak-Kakaku,
Kekasihku,
Teman-temanku,
Almamaterku.*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan nikmat, rahmat dan karunia-Nya, serta shalawat dan salam tak lupa penulis panjatkan kepada Nabi besar Muhammad SAW. Segala puji syukur penulis panjatkan tiada henti-hentinya atas limpahan rahmat dan hidayah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Yuridis Kelayakan Kerja Perusahaan Rintisan di Kabupaten Sleman Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Strata-1 (S1) pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari bahwa semua tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abdul Jamil, SH., MH selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing yang penuh kesabaran telah meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan

ilmu, arahan, dukungan, bantuan, saran, serta motivasi kepada penulis selama proses penulisan skripsi.

3. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu dan motivasi selama penulis menuntut ilmu di bangku kuliah.
4. Kedua Orang Tuaku, Ayahanda Bambang Afriadi dan Ibunda Siti Arifah yang tak henti-hentinya mendukung dan mendo'akan penulis.
5. Kakak-kakakku, Rudy Febri, Fery Martin dan Yogie Bernady yang selalu memberi semangat dan do'a untuk penulis.
6. Gisneo Pratala, yang tiada henti-hentinya menemani setiap langkah penulis dengan dukungan dan bantuan yang tak terhingga.
7. Teman-teman Kos Zahra yang selama ini telah mengisi hari-hari penulis selama di perantauan, Alfiah Hamzah, Inas Syahira, Fara Salsabila, Nurmala, dan Fitria Maharani.
8. Pihak lain yang ikut berperan dan mendoakan dalam penyelesaian skripsiku. Terima kasih banyak, semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Maka dari itu, kritik dan saran akan penulis terima dengan senang hati demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikumWr. Wb.

Yogyakarta, 30 Januari 2021



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Adella Meliana', is positioned to the right of the UII logo.

(ADELLA MELIANA)

No. Mahasiswa: 17410309

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
CURRICULUM VITAE	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Masalah.....	7
D. Orisinalitas Penelitian.....	9
E. Tinjauan Pustaka.....	10
F. Metode Penelitian.....	18
G. Sistematika Penulisan.....	24
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG TEORI PERUSAHAAN RINTISAN, HUBUNGAN KERJA, PEJANJIAN KERJA, KELAYAKAN KERJA DAN SISTEM UPAH PEKERJA	

A. Teori Perusahaan Rintisan.....	26
B. Hubungan Kerja.....	38
C. Perjanjian Kerja.....	40
D. Kelayakan Kerja.....	45
E. Upah Menurut Islam.....	52
F. Pengupahan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	56

BAB III ANALISIS YURIDIS KELAYAKAN KERJA PERUSAHAAN RINTISAN DI KABUPATEN SLEMAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

A. Sistem Pengupahan Perusahaan Rintisan di Kabupaten Sleman	
1. Gambaran Umum Perusahaan Rintisan di Kabupaten Sleman.....	68
2. Kebijakan Pemberian Upah Perusahaan Rintisan di Kabupaten Sleman.....	77
B. Kelayakan Kerja Perusahaan Rintisan di Kabupaten Sleman	
1. Gambaran Umum Tenaga Kerja di Kabupaten Sleman.....	83
2. Bentuk Kelayakan Kerja yang Diberikan Perusahaan Rintisan bagi Pekerja.....	85

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan.....	93
B. Saran.....	94

DAFTAR PUSTAKA.....	95
LAMPIRAN.....	99



ABSTRAK

Penelitian ini merupakan studi kasus yang meneliti mengenai kelayakan kerja dalam sebuah perusahaan rintisan yang ada di Kabupaten Sleman dengan mengangkat judul Analisis Yuridis Kelayakan Kerja Perusahaan Rintisan di Kabupaten Sleman Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah mengenai bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan dalam sebuah perusahaan rintisan serta kualifikasi kelayakan kerja yang harus dipenuhi agar hak-hak para pekerja terlaksana sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Data yang diperoleh baik dari studi lapangan maupun studi pustaka kemudian dianalisa menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu data yang diperoleh disusun secara sistematis kemudian disimpulkan sehingga memperoleh jawaban permasalahan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengimplementasi sistem pengupahan dan kelayakan kerja sesuai peraturan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum berjalan secara maksimal. Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sleman dan para pengusaha perusahaan rintisan di Kabupaten Sleman, hanya perusahaan menengah dan besar yang telah menerapkan sistem pengupahan diatas batas upah minimum, serta menyediakan fasilitas-fasilitas dan jaminan sosial guna memenuhi aspek kelayakan kerja bagi pekerjanya. Sedangkan perusahaan kecil yang baru saja dirilis masih membayar upah di bawah upah minimum.

Kata Kunci: Perusahaan Rintisan, Sistem Pengupahan dan Kelayakan Kerja.

ABSTRACT

The aim of this research is to examines the feasibility of working in a startup company in Sleman Regency with the title Juridical Analysis of the Work Eligibility at Start-Up Companies in Sleman Regency according to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The main purpose of this research is to answer problems, regarding on how the salary system is applied in a startup company and the qualifications of eligibility at work that must be fulfilled so that workers' rights are implemented in accordance with the applicable regulations in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The research was conducted in an empirical law, by obtaining data directly from research subjects by conducting interviews. The data obtained from both field studies and literature studies, then it analyzed by using qualitative descriptive methods, means the data obtained in the field and in the library then it will be arranged systematically after being selected based on problems and seen from the applicable provisions then it is concluded so as to obtain answers to problems. The results showed that the implementation of the salary system and work eligibility in accordance with the regulations contained in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower has not run optimally. Based on data from the Sleman Regency Manpower and Transmigration Office and start-up company entrepreneurs in Sleman Regency, only large and stable companies have implemented a salary system above the minimum wage limit, as well as providing facilities and social security to fulfill the aspects of eligibility at work for their workers. Meanwhile, small companies that have just been released still pay wages below the minimum wage.

Keywords: Startup, Salary and Eligibility of Work

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hukum Ketenagakerjaan merupakan hukum yang mengatur tentang hubungan hukum antara pemberi kerja dengan penerima pekerjaan. Didalam hukum tersebut terdapat dua pihak atau lebih, obyek yang diperjanjikan yang selanjutnya akan timbul hak dan kewajiban. Pada dasarnya dalam hukum Ketenagakerjaan muncul hak dan kewajiban karena lingkungannya mengatur hubungan kerja antara pihak satu dengan pihak lain yang masing-masing dilihat dari sudut hukum keduanya yakni subyek hukum yang melekat hak dan kewajiban pada kedua belah pihak.¹

Dalam dunia kerja yang semakin berkembang kearah modern seperti saat ini, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan menjadi semakin ketat. Tingkat pendidikan dan kemampuan sangat dibutuhkan. Banyak orang yang memiliki modal tapi tidak bisa menggunakannya untuk usaha. Dan banyak pula orang yang tidak mempunyai modal tetapi mempunyai kemampuan untuk melakukan usaha. Oleh sebab itu, manusia sebagai makhluk sosial tidak bisa hidup sendiri. Mereka harus bekerjasama satu sama lain untuk dapat menciptakan suatu hubungan timbal balik yaitu antara pemilik modal dengan yang membutuhkan pekerjaan.²

¹ Mustaqiem, *Hukum Hubungan Industrial Ketenagakerjaan*, Buku Litera, Yogyakarta, 2014, hlm. 11.

² Zainuddin Ali, *Hukum Ekonomi Syariah*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm. 120.

Melalui kerjasama antara pemilik modal dengan pekerja, pengusaha akan mendapatkan laba dari hasil usahanya dan pekerja akan mendapatkan upah untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Namun dalam praktiknya terkadang pengusaha kurang memahami tata cara pemenuhan kelayakan kerja bagi pekerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini menyebabkan dalam sebuah pekerjaan tak jarang terdapat pihak yang dirugikan yang pada akhirnya berdampak pada kesejahteraan pekerja menjadi tidak terpenuhi.³

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kesejahteraan buruh atau pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Dengan demikian, pemenuhan atas pekerjaan yang layak bagi penghidupan dan kemanusiaan merupakan konsep pendirian perusahaan yang berlaku di Indonesia secara konstitusional. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memaknai kelayakan kerja sebagai hak dasar pekerja yang harus dipenuhi pengusaha.⁴

Saat ini dalam dunia kerja mulai muncul perubahan kultur kerja yang marak diterapkan. Maka dari itu, perusahaan harus melakukan

³ Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan*, Setara Press, Malang, 2016, hlm. 102.

⁴ Aloysius Uwiyono dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 100.

berbagai cara untuk mengatur dan meningkatkan kinerja karyawan sedemikian rupa sehingga sesuai dengan harapan perusahaan. Beberapa cara yang dapat dilakukan adalah dengan memaksimalkan proses pengaturan dan pencatatan upah kerja karyawan sehingga karyawan tersebut bisa menjadikan upah kerja sebagai salah satu acuan dalam keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Pemenuhan jaminan sosial untuk memberikan rasa aman dan kepedulian kepada karyawan maupun dengan memberikan fasilitas-fasilitas tertentu guna menunjang produktivitas karyawan.⁵

Dalam perkembangannya, perusahaan dalam memenuhi kelayakan kerja ini menjadi persoalan yang tak kunjung terselesaikan dalam dunia usaha. Sering terjadi perselisihan pekerja dan manajemen yang berpangkal pada persoalan upah, jam kerja dan lain sebagainya. Hingga saat ini kebijakan upah minimum dan upah lembur merupakan satu-satunya kebijakan pemerintah Indonesia yang secara langsung dan eksplisit dikaitkan dengan upah buruh.⁶

Hal inilah yang sampai sekarang masih menjadi masalah yang sulit untuk dijumpai. Masalahnya berawal dari adanya keinginan untuk mendapatkan upah yang tinggi, sedangkan produktivitas masih rendah karena fasilitas-fasilitas yang diberikan kurang memadai. Terlepas dari faktor diatas, praktik-praktik yang terjadi pada dunia kerja saat ini

⁵ Aloysius Uwiyo dkk, *Op. Cit*, hlm. 99.

⁶ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hlm. 183.

menegaskan bahwa pengusaha mengabaikan tanggung jawab sosial yang seharusnya dipenuhi.

Seiring dengan kemajuan zaman, teknologi berkembang dengan cepat dan semakin canggih, menjadikan sektor perekonomian berinovasi dan mengarah kepada perekonomian digital dan kreatif seperti arahan Presiden Republik Indonesia, Joko Widodo.⁷ Hal ini melatar belakangi lahirnya banyak perusahaan rintisan yang sebagian besar bergerak pada bidang teknologi atau yang biasa dikenal dengan sebutan *startup technology*. Pada perusahaan rintisan ini tak jarang ditemui perbedaan kontrak kerja yang diterapkan dengan perusahaan pada umumnya. Termasuk pada perbedaan pemberian upah kepada pekerja.

Teknologi digital, selain dapat dimanfaatkan sebagai sarana untuk saling berkomunikasi, penyebaran dan pencarian data, kegiatan belajar mengajar, dan memberikan pelayanan, juga bisa pula untuk memberikan transaksi bisnis. Dengan bermodalkan sebuah situs yang dirancang untuk bisnis *online*, bisnis yang dilakukan di ruang maya sudah dapat berlangsung. Bisnis *online* tumbuh mulai dari skala kecil sampai skala besar.⁸

Perusahaan rintisan atau *startup* sendiri adalah istilah untuk suatu perusahaan yang baru saja berdiri dan berkembang dengan didukung oleh layanan digital dan cenderung masih membutuhkan banyak pendanaan untuk beroperasi dengan kelompok kerja yang minimalis. Perusahaan-

⁷ Dimas Jarot Bayu, “*Jokowi: ASEAN dan Korsel Punya Potensi Besar di Industri Kreatif*”, (<https://katadata.co.id/agustiyanti/berita/5e9a4c5498d3a/jokowi-asean-dan-korsel-punya-potensi-besar-di-industri-kreatif>), Diakses pada hari Minggu, 4 Oktober 2020, pukul 23.19 WIB).

⁸ Yasonna Laoly, *Birokrasi Digital*, PT. Pustaka Alvabet, Jakarta, 2019, hlm. 29.

perusahaan ini sebagian besar merupakan perusahaan yang masih berada dalam fase pengembangan dan penelitian untuk menemukan pasar yang tepat. Di Indonesia sendiri saat ini sudah banyak bermunculan pengusaha atau *entrepreneur* muda menciptakan bisnis startup yang memiliki inovasi dan kreatifitas tanpa batas.⁹

Kemajuan teknologi digital di berbagai sektor didukung dengan tumbuhnya pengguna internet di tanah air menjadikan munculnya perusahaan rintisan (*startup*) teknologi semakin meningkat. Dalam laporan yang bertajuk *Mapping & Database Startup Indonesia 2020* dari *Indonesia Digital Creative Industry Society* jumlah perusahaan rintisan dibidang teknologi yang ada di Indonesia mencapai 2074 (dua ribu tujuh puluh empat) perusahaan rintisan. Dari jumlah tersebut, 5,44% (lima koma empat puluh empat persen) diantaranya tersebar di wilayah Provinsi DIY tepatnya adalah sebesar 115 (seratus lima belas) perusahaan rintisan yang mana dari jumlah tersebut, wilayah di Provinsi DIY yang paling mendominasi pertumbuhan perusahaan rintisan teknologi adalah Kabupaten Sleman, yaitu sebesar 68 (enam puluh delapan) perusahaan rintisan teknologi.¹⁰

Melihat dari fakta yang telah disebutkan diatas, para pelaku usaha pun meresponnya dengan memulai peluang bisnis di dunia digital. Yaitu dengan pembuatan Perusahaan Rintisan Teknologi (*Startup*). Muncul kemudian beragam kegiatan baru di dunia pemasaran, seperti *social media*

9. Indra Utoyo, *Silicon Valley Mindset*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2016, hlm.

¹⁰ *Ibid*, hlm. 26.

maintenance yaitu sebuah cara yang dilakukan untuk membuat akun media sosial selalu mengikuti bisnis yang sedang di representasikan, *social media endorsement* yaitu metode pemasaran yang dilakukan pada jejaring sosial dengan objek pengguna media sosial yang dinilai memiliki pengaruh untuk memasarkan suatu produk, serta *social media activation* yaitu merupakan jenis *brand activation* dimana *brand* bersentuhan dengan konsumennya melalui kegiatan yang dilakukan di media sosial. Ketiganya dianggap sebagai strategi pemasaran berbasis Komunikasi Digital, atau yang biasa dikenal dengan “*Digital Marketing*” atau pemasaran digital. Hasilnya terjadi interaksi antara produsen, perantara pasar dan konsumen.¹¹

Namun kembali lagi, mengingat perusahaan rintisan adalah perusahaan baru dan masih harus menemukan pasar yang tepat, umumnya perusahaan-perusahaan rintisan mengandalkan suntikan dana dari investor untuk modal awal, serta dikarenakan perusahaan rintisan yang masih berada dalam fase pengembangan, maka waktu kerja yang dibutuhkan menjadi lebih banyak dan fleksibel untuk proses pengembangan produk. Hal ini didukung dengan kebanyakan pekerjaan dan koordinasi dilakukan dengan memanfaatkan media *online*. Maka dari itu penting untuk mengetahui mengenai bentuk kelayakan kerja yang diterima oleh pekerja di perusahaan rintisan. Khususnya mengenai pemberian upah apabila dikaitkan dengan ketentuan jam kerja diatas, jaminan sosial, maupun kesehatan dan

¹¹ *Ibid*, hlm. 31.

keselamatan kerja. Penting untuk dipastikan apakah hal tersebut telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Analisis Yuridis Kelayakan Kerja Perusahaan Rintisan di Kabupaten Sleman menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun judul tersebut merupakan gambaran dari keingintahuan penulis untuk melakukan penelitian guna mengetahui dasar pertimbangan bagi perusahaan rintisan yang berada di Kabupaten Sleman dalam menentukan kontrak kerja dan untuk mengetahui bagaimana bentuk perlindungan hukum yang didapat oleh para pekerja tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang masalah di atas, maka terdapat beberapa rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah sistem pengupahan pekerja Perusahaan Rintisan di Kabupaten Sleman telah sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana bentuk perlindungan kelayakan kerja yang didapat pekerja Perusahaan Rintisan di Kabupaten Sleman?

C. Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penulis mempunyai beberapa tujuan dalam penelitian ini yaitu.

1. Untuk mengetahui kesesuaian sistem pengupahan pekerja Perusahaan Rintisan di Kabupaten Sleman dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Untuk mengetahui jaminan kelayakan kerja yang didapat oleh para pekerja Perusahaan Rintisan di Kabupaten Sleman.

D. Manfaat Penelitian

Dari uraian rumusan masalah diatas, maka manfaat dari penelitian ini yaitu.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian dalam tulisan ini adalah agar dapat menjadi tambahan literatur atau referensi dan menambah ilmu pengetahuan penulis serta pembaca mengenai sistem pengupahan seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat bagi penulis ialah berguna untuk menambah pengetahuan, wawasan pemahaman atas sistem pengupahan yang diterapkan dalam perusahaan rintisan serta untuk mengetahui tentang jaminan perlindungan hukum yang berkaitan dengan upah yang didapat oleh

para pekerja di Perusahaan Rintisan (*startup*) teknologi yang berada di wilayah Kabupaten Sleman.

- b. Manfaat bagi masyarakat ialah hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran atau pemahaman mengenai pengaruh yang dihasilkan sebuah usaha dengan menggunakan sistem upah.
- c. Bagi Pengusaha Perusahaan Rintisan ialah hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran mengenai sistem upah kepada pihak Perusahaan Rintisan (*startup*) dalam menetapkan sistem upah agar sesuai dengan sistem upah menurut pandangan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

E. Orisinalitas Penelitian

Penelitian Hukum berupa skripsi yang ditulis oleh penulis dengan judul “Analisis Yuridis Kelayakan Kerja Perusahaan Rintisan di Kabupaten Sleman menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.” bukanlah penelitian yang dilakukan dengan tindakan-tindakan plagiasi atau plagiarisme atau duplikasi dari hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lainnya.

Penelitian dengan rumusan masalah yang serupa pernah dilakukan oleh penulis lain yaitu Alumni Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia (UII), Gina Nabilah yang dalam skripsinya mengangkat judul tentang “Penerapan Sistem Pengupahan dan Perlindungan Tenaga Kerja Perspektif Ekonomi Islam.” Perbedaan penelitian tersebut dengan yang akan penulis

teliti terletak pada objek kajian. Penelitian terdahulu memiliki objek kajian menurut Perspektif Ekonomi Islam, sedangkan penelitian yang akan penulis lakukan memiliki objek kajian berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Maka dari itu, meskipun kedua penelitian ini mengangkat permasalahan yang sama, namun tetap ada faktor pembeda yakni penelitian yang akan penulis lakukan lebih menekankan pada pokok permasalahan diatas yang berlaku dalam sebuah Perusahaan Rintisan di Kabupaten Sleman apakah sudah selaras dengan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

F. Tinjauan Pustaka

1. Perusahaan Rintisan (*Startup*)

Mengenai pengertian perusahaan, sudah diatur dalam Pasal 1 angka 6 huruf a Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah. Dalam peraturan ini, yang disebut dengan perusahaan adalah adalah usaha yang sudah berbadan hukum maupun yang belum, milik perseorangan, persekutuan, maupun badan hukum yang dimiliki oleh negara maupun swasta yang mempekerjakan karyawan dengan membayar upah dan imbalan dalam bentuk lain. Kategori perusahaan berikutnya adalah berbentuk usaha sosial dan usaha lainnya yang memiliki pengurus dan mempekerjakan

karyawan dengan imbalan berupa gaji atau upah maupun imbalan tertentu.

Di era modern seperti sekarang, usaha baru pun mulai bermunculan dan membuat pemerintah dituntut untuk lebih merinci kembali mengenai pengertian perusahaan itu sendiri. Jenis perusahaan yang belum lama berdiri saat ini marak dikenal dengan sebutan Perusahaan Rintisan atau dalam Bahasa Inggris disebut *Startup*. Perusahaan rintisan (*startup*) adalah istilah yang merujuk pada semua perusahaan yang belum lama beroperasi. Perusahaan-perusahaan ini sebagian besar merupakan perusahaan yang baru didirikan dan berada dalam fase pengembangan serta penelitian untuk menemukan pasar yang tepat.

Perusahaan rintisan atau yang akrab dikenal dengan istilah *startup* seringkali dihubungkan dengan perusahaan baru yang ada di bidang teknologi dan informasi. Hal ini dikarenakan istilah ini menjadi populer secara internasional pada saat munculnya *bubble dot-com* atau Gelembung Teknologi Informasi yaitu periode dimana ketika bursa saham di negara-negara industri mengalami kenaikan nilai ekuitas secara tajam berkat pertumbuhan industri sektor *internet* dan bidang-bidang yang terkait. Periode ini terjadi sekitar tahun 1998 sampai 2000 dan banyak juga perusahaan *dot-com* yang berdiri secara bersamaan saat

itu, dilatar belakangi oleh pesatnya pertumbuhan *internet* pada masa itu yang sudah dimulai sejak tahun 1993.¹²

Menurut Peter Thiel yang merupakan salah seorang pendiri *Paypal* yakni sistem pembayaran secara elektronik yang menggantikan transaksi konvensional berupa cek dan transfer uang, perusahaan rintisan atau *startup* adalah sebuah perusahaan yang mendorong upaya untuk berinovasi vertikal bukannya inovasi horizontal. Inovasi vertikal adalah jenis inovasi yang dilakukan melalui penciptaan teknologi yang sebelumnya belum pernah ada. Sedangkan inovasi horizontal adalah sebuah upaya guna mendatangkan teknologi ke suatu daerah yang sama sekali belum mengetahui dan menggunakan teknologi tersebut.¹³

2. Hubungan Kerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja diartikan sebagai hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja atau buruh atas dasar perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah merupakan syarat mutlak yang secara kumulatif harus ada dalam perjanjian kerja. Perjanjian Kerja dibuat atas dasar:

- a. adanya kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan

¹² Indra Utoyo, *Op.cit*, hlm. 81.

¹³ *Ibid*, hlm. 84.

d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, & peraturan perundang undangan yang berlaku. Apabila salah satu dari unsur tersebut tidak terpenuhi, maka perjanjian tidaklah akan melahirkan hubungan kerja.

Di Republik Indonesia sendiri, secara hukum Perjanjian Kerja dibagi atas dua jenis perjanjian, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau biasa disebut perjanjian karyawan tetap dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang biasa disebut sebagai perjanjian karyawan kontrak. Adapun pengertiannya adalah sebagai berikut.¹⁴

a. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/ PKWTT

Pada dasarnya PKWTT ditujukan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap dan berlangsung secara terus-menerus. Oleh karena itu, PKWTT memperbolehkan adanya masa percobaan kerja selama maksimal 3 (tiga) bulan. Perlu diingat, dalam kurun waktu masa percobaan tersebut, Perusahaan dilarang untuk membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Berbeda dengan PKWTT yang dapat mensyaratkan adanya masa percobaan, PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa

¹⁴ Ahmad Rizki Sridadi, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*, Intrans Publishing, Malang, 2016, hlm. 68.

percobaan kerja dan hanya ditujukan untuk pekerjaan yang sifatnya temporer atau musiman, yaitu:

- 1) pekerjaan sekali selesai atau sifatnya sementara, contoh: pemasaran produk dalam event pameran;
- 2) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3) pekerjaan yang bersifat musiman, yaitu pekerjaan pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca; atau
- 4) pekerjaan Berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Dari kedua kategori hubungan kerja di atas, maka penting bagi pimpinan perusahaan dan jajaran manajemen untuk dapat menerapkan bentuk-bentuk Perjanjian Kerja dan konsekuensinya masing-masing sesuai peraturan perundangan yang berlaku, sehingga Pengusaha dapat mengelola praktik hubungan industrial di Perusahaannya dengan baik.

3. Kelayakan Kerja

Kelayakan kerja adalah kondisi lingkungan apakah tempat pekerja atau buruh melakukan pekerjaannya telah memenuhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sehingga bisa dikategorikan sebagai tempat bekerja yang layak. Hal tersebut dapat dilihat dari terpenuhi atau tidaknya alat-alat Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), gedung yang

digunakan apakah layak untuk digunakan sebagai tempat bekerja atau tidak dan lain sebagainya.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sendiri diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja serta dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 38 Tahun 2016 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pesawat Tenaga dan Produksi. Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 38 Tahun 2016 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pesawat Tenaga dan Produksi, yang dimaksud Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Adapun syarat-syarat keselamatan kerja yang diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yaitu:

Dengan peraturan perundangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk :

- a. mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- c. mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- d. memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- e. memberi pertolongan pada kecelakaan;
- f. memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
- g. mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarkan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran;
- h. mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan;
- i. memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- j. menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;

- k. menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- l. memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
- m. memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
- n. mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
- o. mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- p. mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar-muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
- q. mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya; dan
- r. menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

4. Sistem Pengupahan

Menurut Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah diartikan sebagai 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.

Namun pemberian upah dari pengusaha pada suatu perusahaan kepada pekerjanya tentunya memiliki fungsi tersendiri, dalam fungsinya ini seorang pengusaha dilarang menentukan nominal sendiri melainkan harus menyesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam Pasal 90 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan apabila pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat. Dan dalam Pasal 91 ayat

(2) Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan Apabila pengusaha memperjanjikan pembayaran upah yang lebih rendah dari upah minimum, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum.

Melihat dari ketentuan pasal tersebut diatas, maka dapat dilihat kebijakan Pemerintah Indonesia mengenai sistem pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh, yang diatur dalam Pasal 88 ayat (1) Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu meliputi:

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
- 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.

Selain perlindungan upah, pemerintah juga menetapkan komponen upah berdasarkan surat edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-17/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah, yaitu.

- a. Upah Pokok, adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan;
- b. Tunjangan Tetap, adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama

- dengan pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan Isteri; Tunjangan Anak; Tunjangan Perumahan; Tunjangan Kematian; Tunjangan Daerah dan lain-lain. Tunjangan Makan dan Tunjangan Transport dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran, dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu, harian atau bulanan; dan
- c. Tunjangan Tidak Tetap, adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan Transport yang didasarkan pada kehadiran, Tunjangan makan dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran.

G. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara atau jalan yang ditempuh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan, yang memiliki langkah-langkah yang sistematis. Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.¹⁵

Dalam sebuah penelitian maka tidak dapat terlepas kaitannya dengan metode yang dipergunakan agar pelaksanaan penelitian dapat mencapai sasaran. Pengertian dari metode adalah cara atau jalan sehubungan dengan upaya ilmiah, maka metode menyangkut masalah cara kerja yaitu untuk memahami obyek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan.

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2014, hlm. 6.

Penelitian hukum pada dasarnya merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya. Kecuali itu maka juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut, untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul didalam gejala yang bersangkutan.¹⁶

Metode penelitian yang digunakan untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Jenis Penelitian

Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode penelitian hukum yuridis empiris, yaitu bahwa dalam menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum yang merupakan data sekunder berupa perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan, jurnal maupun dokumen dengan data primer yang diperoleh di lapangan melalui wawancara maupun observasi.

2. Pendekatan Penelitian

Dalam sebuah penelitian tidak dapat terlepas kaitanya dengan metode yang dipergunakan agar pelaksanaan penelitian dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam penelitian ini metode

¹⁶ Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Hukum*, Pustaka Setia, Bandung, 2008, hlm. 12.

pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan menelaah suatu peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang dibahas, selain itu juga menggunakan pendekatan kasus (*case approach*), yaitu dengan membangun argumentasi hukum mengenai peristiwa hukum yang terjadi di lapangan. Pendeskripsian penelitian tersebut berdasarkan pada data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi di Perusahaan Rintisan di Kabupaten Sleman.

3. Subjek Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian, diperlukan beberapa subjek guna memberikan informasi mengenai permasalahan yang akan dikaji secara valid, berikut adalah subjek penelitian yang terlibat yaitu.

- a. Pengusaha pendiri salah satu Perusahaan Rintisan di Kabupaten Sleman yang dapat menjelaskan mengenai sistem pengupahan, peraturan perusahaan dan kelayakan kerja yang diterapkan pada perusahaan tersebut.
- b. Karyawan Perusahaan Rintisan di Kabupaten Sleman yang dapat menjelaskan mengenai perlindungan upah dan kelayakan kerja yang didapat dari perusahaan tempatnya bekerja.

4. Sumber Data Penelitian

Sumber data merupakan sumber dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian hukum ini, penulis menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder sebagai berikut.

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau objek penelitian.¹⁷ Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data primer dari wawancara, observasi, dan dokumentasi yang bersumber dari pemilik, tenaga kerja serta subjek lain yang terlibat dalam Perusahaan Rintisan di Kabupaten Sleman.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah diterbitkan atau digunakan oleh pihak lain.¹⁸ Dalam penelitian hukum ini, penulis memperoleh data sekunder dari hasil dokumentasi, literatur dan website yang menunjang penelitian.

Dengan dua macam sumber data di atas, proses dan hasil penelitian ini diharapkan dapat mengungkap dan menjelaskan bagaimana sistem, implikasi dan tinjauan pada sistem penupahan dan kesejahteraan tenaga kerja di Perusahaan Rintisan bidang teknologi yang terletak di Kabupaten Sleman.

5. Metode Pengumpulan Data

¹⁷ Suharyadi dan Purwantu, *Statistika: untuk Ekonomi Keuangan Modern*, edisi 2, Salemba Empat, Jakarta, 2011, hlm. 14.

¹⁸ *Ibid*, hlm. 15.

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data-data atau informasi dalam suatu penelitian. Untuk mendapatkan data yang di perlukan, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai berikut.

a. Metode Observasi

Metode observasi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah observasi non partisipan, dimana peneliti hanya berperan sebagai pengamat tidak terlibat dalam kegiatan yang sedang diobservasi.¹⁹ Observasi yang dilakukan adalah mengenai jalannya penerapan sistem pengupahan serta melihat bagaimana tingkat kesejahteraan tenaga kerja yang ada di Perusahaan Rintisan di Kabupaten Sleman.

b. Wawancara

Wawancara dapat diartikan sebagai teknik pengumpulan data dengan menggunakan bahasa lisan baik secara tatap muka ataupun melalui saluran media tertentu²⁰ dengan pemilik, tenaga kerja serta orang lain yang terlibat dalam Perusahaan Rintisan di Kabupaten Sleman.

Metode wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur (*semi structure interview*) artinya peneliti menyiapkan pertanyaan-pertanyaan terlebih

92. ¹⁹ Wina Sanjaya, *Penelitian Tindakan Kelas*, Prenada Media Group, Jakarta, 2009, hlm.

²⁰ *Ibid*, hlm. 93.

dahulu, akan tetapi pelaksanaannya lebih bebas, dalam arti tidak menutup kemungkinan untuk muncul pertanyaan baru yang masih relevan agar mendapatkan pendapat dan ide dari narasumber secara lebih luas.

c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi menurut Suharsimi Arikunto adalah “mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya.” Dalam penelitian ini, dokumentasi digunakan dalam melihat catatan anggaran pelaksanaan, foto atau sumber-sumber lain yang terkait dengan data yang menunjang dalam penelitian ini.

6. Metode Analisis Data

Penyusunan penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan analisis data kualitatif, yaitu dengan cara memaparkan data yang diperoleh dari data sekunder berupa peraturan perundang-undangan, dokumen, buku kepustakaan dan literatur lainnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam menjalankan perusahaan kemudian dipadukan dengan data primer yang diperoleh langsung dari studi lapangan oleh penulis berupa hasil wawancara dengan responden atau narasumber yang bersangkutan. Kemudian disusun dengan pokok bahasan secara sistematis dan

diuraikan dengan kalimat yang teratur sehingga dapat memperoleh suatu kebenaran untuk memecahkan permasalahan yang dibahas.

H. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai sistematika penulisan hukum yang sesuai dengan aturan dalam penulisan hukum, penulis membuat suatu sistematika penulisan yang terdiri dari empat (4) bab, yaitu pendahuluan, tinjauan umum, pembahasan, penutup serta terdapat daftar pustaka dan lampiran-lampiran. Apabila disusun secara sistematis akan terlihat sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, pada bab ini berisi mengenai Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

Bab II Tinjauan Umum, pada bab ini penulis akan menjelaskan dan menguraikan teori-teori umum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini. Teori-teori tersebut meliputi tinjauan umum tentang Teori Umum tentang Perusahaan Rintisan, Teori Umum tentang Hubungan Kerja, Teori Umum tentang Kelayakan Kerja, serta Teori Umum tentang Sistem Pengupahan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bab III Hasil Penelitian dan Pembahasan, pada bab ini penulis akan menguraikan hasil pembahasan terkait Analisis Yuridis Kelayakan Kerja Perusahaan Rintisan di Kabupaten Sleman menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta menjawab rumusan masalah yang ada.

BAB IV Penutup, pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan atas jawaban dari permasalahan yang dibahas, serta memberikan saran yang berisi hal-hal yang diusulkan untuk perbaikan terhadap kekurangan yang ada.



BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG TEORI PERUSAHAAN RINTISAN, HUBUNGAN KERJA, PEJANJIAN KERJA, KELAYAKAN KERJA DAN SISTEM UPAH PEKERJA

A. Perusahaan Rintisan (*Start-up*)

1. Pengertian dan Klasifikasi Perusahaan Rintisan (*Start-up*)

Seiring dengan kemajuan zaman dan didukung dengan berkembangnya teknologi, mendorong lahirnya banyak perusahaan rintisan atau biasa disebut dengan istilah *start-up* di dunia termasuk Indonesia. Perusahaan rintisan yang saat ini marak bermunculan sebagian besar bergerak pada bidang teknologi. Meskipun demikian, masih banyak orang yang rancu dengan istilah tersebut. Istilah *start-up* merupakan serapan dari bahasa Inggris yang berarti tindakan atau proses memulai sebuah organisasi baru atau juga bisa berarti ‘memulai sesuatu’.²¹

Merujuk pada arti tersebut di atas, bisnis perusahaan rintisan atau *start-up* sendiri diartikan sebagai sebuah usaha kewirausahaan atau bisnis inovatif dalam bentuk perusahaan. Istilah ini mulai dikenal secara populer setelah berkembangnya era internet. Faktornya adalah karena banyak perusahaan yang dimulai dari nol oleh satu atau beberapa orang saja kemudian menjadi besar dengan mengedepankan idealisme dan

²¹ Yudho Yudhanto, *Information Technology Business Start-up*, Elex Media Komputindo, Jakarta, 2018, hlm. 2.

memaksimalkan teknologi. Para ahli juga mendefinisikan perusahaan rintisan (*start-up*) secara berbeda namun memiliki makna yang sama, yaitu:²²

- a. menurut Eric Ries, dalam bukunya yang berjudul *The Lean Start-up* mendefinisikan perusahaan rintisan sebagai sekelompok individu yang merancang dan membuat produk atau layanan baru dalam dinamika pasar yang tidak menentu dalam mencari model bisnis yang tepat, sehingga perusahaan rintisan mengalami kondisi pasar yang terus berubah dengan resiko ketidakpastian yang sangat tinggi;
- b. menurut Steve Blank, akademisi dan pengusaha di Silicon Valley mendefinisikannya sebagai sebuah organisasi bisnis yang sedang mencari model bisnis sehingga bisa diulang dan bisa diukur; dan
- c. menurut Paul Graham, pendiri salah satu akselerator perusahaan rintisan, mendefinisikan perusahaan rintisan sebagai perusahaan yang dirancang untuk berkembang cepat dan mengejar atau mengikuti pertumbuhan.

Dari berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa perusahaan rintisan diartikan sebagai bisnis model baru dalam mendirikan usaha dengan ciri memaksimalkan fasilitas teknologi dengan didukung perencanaan matang, idealisme individu dan juga tema usaha yang unik. Selain itu dalam dunia perusahaan rintisan sendiri terdapat pengklasifikasian yang dilihat

²² *Ibid.*

dari besar valuasi yang dimiliki perusahaan rintisan tertentu, yaitu sebagai berikut.²³

a. *Unicorn*

Istilah unicorn adalah istilah yang disematkan untuk perusahaan rintisan yang memiliki nilai valuasi lebih dari satu milyar dolar Amerika. Istilah ini pertama kali diperkenalkan oleh investor pendiri *Cowboy Ventures*, Aileen Lee, dalam artikelnya yang berjudul “*Welcome to The Unicorn Club*” yang terbit di *Techcrunch* tahun 2013. Di Indonesia sendiri terdapat empat perusahaan rintisan yang termasuk dalam kategori perusahaan *unicorn*. Diantaranya adalah Gojek dengan valuasi sebesar 9,5 miliar dolar Amerika, Tokopedia dengan valuasi sebesar 7 miliar dolar Amerika, Traveloka dengan valuasi sebesar 4,1 miliar dolar Amerika, dan Bukalapak dengan valuasi sebesar 1 miliar dolar Amerika.

b. *Decacorn*

Decacorn adalah istilah untuk perusahaan yang nilainya mencapai sepuluh milyar dalam dolar Amerika. Perusahaan-perusahaan rintisan di dunia yang didominasi oleh Amerika dan Cina telah masuk dalam kategori perusahaan *decacorn*, diantaranya adalah Toutiao (Bytedance) dengan valuasi 75 miliar dolar Amerika, Uber dengan valuasi 72 miliar dolar Amerika, Didi Chuxing dengan valuasi 56 miliar

²³ Elieen Rachman, *Dari Start-up Menuju Unicorn*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2019, hlm. 14.

dolar Amerika, WeWork dengan valuasi 47 miliar dolar Amerika, Airbnb dengan valuasi 29,3 miliar dolar Amerika, dan juga Grab yang saat ini menjadi satu-satunya perusahaan rintisan teknologi di Asia Tenggara yang berstatus *decacorn* dengan valuasi sekitar 11 miliar dolar Amerika.

c. *Hectocorn*

Hectocorn merupakan level tertinggi dalam dunia perusahaan rintisan teknologi. Suatu perusahaan rintisan agar mendapatkan sematan hectocorn harus memiliki nilai valuasi perusahaan lebih dari seratus milyar dolar Amerika. Di Indonesia sendiri, perusahaan rintisan dengan valuasi tertinggi masih berada pada level unicorn yang menuju kepada decacorn. Saat ini perusahaan rintisan yang berstatus hectocorn ini adalah Ant Financial yang dimiliki oleh Jack Ma pendiri Alibaba.com dengan nilai perusahaan 150 miliar dollar Amerika.

2. Perkembangan Perusahaan Rintisan (*Start-up*) di Indonesia

Indonesia sebagai negara yang muncul pada tengah gelombang era globalisasi yang semakin pesat dan termasuk negara dengan pertumbuhan yang sangat signifikan di Asia Tenggara. Hal ini memicu kewirausahaan digital untuk pembangunan sumber daya manusia. Maraknya pertumbuhan perusahaan rintisan teknologi di Indonesia diikuti oleh pertumbuhan internet dari tahun ke tahun yang semakin berkembang. Penggunaan aspek

teknologi dan digitalisasi turut mengintervensi dan mengubah paradigma bisnis model konvensional.²⁴

Kehadiran perusahaan yang menyanggah status *unicorn* hingga *decacorn* seperti yang telah dijelaskan di atas turut meramaikan suasana sistem digital di Indonesia. Telah dilakukan riset mengenai jumlah perusahaan rintisan di Indonesia yang termuat dalam buku *Mapping & Database Start-up* Indonesia tahun 2018 dengan tujuan agar Indonesia memiliki data valid tentang jumlah startup di Indonesia. Angka tersebut didapatkan tim Masyarakat Industri Kreatif Teknologi Informasi dan Komunikasi Indonesia (MIKTI) berdasarkan verifikasi langsung ke lapangan maupun mengakses situs dan aplikasi resmi perusahaan terkait.²⁵

Dengan maraknya pertumbuhan ini akan mendorong Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) dan dunia usaha untuk menuju digitalisasi yang masif. Hasil ini pula yang diharapkan Indonesia akan lahirnya banyak inovasi dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional. Selain itu, terbukanya banyak lapangan pekerjaan yang dapat mensejahterakan kehidupan masyarakat di sekitarnya. Disisi lain, perusahaan rintisan dapat mendorong meningkatkan jumlah produktivitas rakyat yang memiliki daya saing di pasar internasional yang menggerakkan berbagai sektor strategis.

Selain itu, melihat perkembangan perusahaan rintisan di Indonesia yang cenderung atraktif, pemerintah ikut turut andil memberikan perhatian

²⁴ Indra Utoyo, *Op. Cit*, hlm. 22.

²⁵ Kementerian Komunikasi dan Informatika, *Jumlah Startup di Indonesia Ratusan atau Ribuan*, (https://kominfo.go.id/content/detail/17233/jumlah-startup-di-indonesia-ratusan-atau-ribuan/0/sorotan_media, diakses pada Sabtu, 24 Oktober 2020, Pukul 17.44 WIB)

secara khusus, baik secara finansial maupun dalam hal meningkatkan sumber daya manusia. Hal ini dibuktikan dengan dibentuknya Badan Ekonomi Kreatif (Bekraf) dan Gerakan Seribu *Start-up Digital* yang nantinya akan melahirkan bakal industri *digital start-up*. Pengenalan terhadap dunia perusahaan rintisan atau *start-up* mulai digaungkan di setiap provinsi dari hulu ke hilir.²⁶

Melalui gerakan tersebut para calon pendiri perusahaan rintisan akan dibina melalui beberapa tahapan proses mulai dari penanaman paradigma sebagai wirausaha digital hingga strategi peluncuran produk yang siap digunakan dan menjadi solusi dalam masyarakat. Pemerintah juga turut mendampingi dan memberikan pengawasan hingga suatu perusahaan rintisan dinilai siap untuk mendapatkan pendanaan awal (*seed funding*).²⁷ Dengan demikian dapat tercipta kewirausahaan dan ekosistem perusahaan rintisan di Indonesia dan mempercepat pertumbuhan dan perkembangan ekonomi digital sebagai tujuan mewujudkan Indonesia sebagai energi digital di Asia Tenggara.

3. Model Bisnis Perusahaan Rintisan

Model bisnis atau *business model* adalah suatu gambaran atas dasar sebuah organisasi membuat, menyalurkan dan menangkap nilai-nilai yang ada dalam organisasi tersebut, yang nantinya akan diimplementasikan kedalam organisasi, proses dan sistemnya. Penerapan model bisnis dalam

²⁶ Hasnul Arifin, *Mendirikan Startup yang Diburu Angel Investor & Big Fund*, Media Pressindo, Yogyakarta, 2016, hlm. 117.

²⁷ *Ibid*, hlm. 118.

suatu perusahaan biasanya didahului dengan analisis SWOT (*Strenght, Weakness, Opportunities and Threats*) yaitu suatu cara membuat sebuah strategi atas ide atau rencana bisnis yang akan dilakukan dengan terlebih dahulu mengidentifikasi berbagai faktor secara sistematis.²⁸

Dalam praktiknya, perusahaan rintisan menerapkan model bisnis yang cukup berbeda dengan perusahaan pada umumnya yaitu model bisnis kanvas (*business model canvas*) yang artinya memvisualisasikan, menilai dan mengubah sebuah rancangan model bisnis. Dalam model bisnis ini tersusun menjadi sebuah strategi dalam manajemen yang terwujud dalam bentuk *virtual chart* dan terdiri dari sembilan elemen, diantaranya adalah segmen pelanggan, kepuasan pelanggan, jaringan, hubungan dengan klien, arus pendapatan, aset-aset yang diperlukan dan lain sebagainya. Model bisnis kanvas bertujuan untuk membantu mewujudkan perencanaan dan aktivitas-aktivitas lain yang ada. Hal yang membedakan model bisnis kanvas dengan model bisnis pada umumnya ialah dari segi kemudahan tampilan. Pada model bisnis kanvas sejatinya lebih menyederhanakan detail dari suatu perencanaan bisnis.²⁹

Dalam menyusun suatu model bisnis kanvas, terdapat sembilan hal yang harus diperhatikan seperti yang telah disebutkan diatas, berikut adalah beberapa contoh dari sembilan elemen tersebut, yaitu.³⁰

a. Segmen Pelanggan (*Costumer Segments*)

²⁸ Alexander Osterwalder, *Business Model Generation*, Elex Media Competindo, Jakarta, 2017, hlm. 6.

²⁹ Yudho Yudhanto, *Op. Cit*, hlm. 120.

³⁰ *Ibid*, hlm. 121.

Segmen pelanggan dalam hal ini dimaksudkan sebagai suatu hal yang menggambarkan sekelompok orang atau organisasi berbeda yang ingin dijangkau atau dilayani oleh salah satu perusahaan rintisan yang ada. Dapat disimpulkan bahwa segmen pelanggan ialah tentang bagaimana perusahaan memilih pelanggan yang dinilai paling potensial untuk dipilih agar kegiatan usaha yang dijalankan tepat sasaran dan sesuai dengan target konsumen yang diinginkan, hal ini dikarenakan pelanggan adalah inti dari sebuah model bisnis. Tanpa pelanggan tidak akan ada perusahaan yang akan bertahan karena tidak dapat memberikan keuntungan.

Dalam rangka meningkatkan kepuasan pelanggan, sebuah perusahaan rintisan biasanya melakukan pengelompokan dalam segmen-segmen yang berbeda sesuai dengan kesamaan kebutuhan, perilaku atau atribut lainnya. Dalam menentukan segmen pelanggan seperti yang ditargetkan. Langkah pertama yang perlu diperhatikan adalah *target market* atau pasar yang dituju dilihat dari kebiasaan, gaya hidup, demografi dan pengklasifikasian seseorang sesuai dengan sikap serta aspirasinya. Selanjutnya perusahaan rintisan harus menargetkan siapa calon pelanggan yang menjadi fokus utama saat perusahaan rintisan tersebut dirilis.³¹

b. *Value Propositions*

³¹ Peter Thiel, *Zero to One*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2015, hlm. 189.

Value propositions adalah sebuah istilah yang menerangkan alasan mengapa seorang pelanggan atau klien atau pengguna memilih salah satu perusahaan dibandingkan perusahaan lainnya yang dinilai produknya paling sesuai dengan kebutuhannya. Salah satu *value propositions* yang baik adalah yang memiliki manfaat untuk menyelesaikan permasalahan klien, hal ini dikarenakan tujuan dari *value propositions* adalah untuk memperoleh kepuasan klien secara maksimal.

Sedangkan kepuasan konsumen adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang berasal dari perbandingan antara kesannya terhadap kinerja atau hasil suatu produk dengan harapannya. Dalam hal ini kepuasan konsumen terbagi menjadi dua jenis yaitu kepuasan fungsional yang diperoleh dari fungsi atau pemakaian suatu produk dan kepuasan psikologikal yang diperoleh dari atribut yang bersifat tidak terwujud. Agar sebuah *value propositions* ini tercipta, umumnya perusahaan menawarkan produk dengan keunggulannya masing-masing, baik dalam bentuk berwujud maupun tidak. Hal ini meliputi desain, warna, ukuran, kemasan dan lain sebagainya. Sedangkan untuk bentuk tidak berwujud dapat berupa harga, jasa, layanan maupun kualitas.

c. Hubungan Pelanggan (*Customer Relationship*)

Hubungan pelanggan dalam hal ini menggambarkan berbagai jenis hubungan yang dibangun oleh perusahaan dengan para kliennya.

Pada dasarnya hubungan pelanggan dalam membantu kegiatan usaha terbagi dalam beberapa jenis, yaitu:³²

- 1) bantuan personal, dalam hubungan ini didasarkan pada interaksi antar manusia. Pelanggan dapat berkomunikasi dengan petugas pelayanan pelanggan untuk mendapatkan bantuan selama proses penjualan atau setelah proses pembelian selesai;
- 2) layanan otomatis, pada hubungan jenis ini mencampurkan bentuk layanan mandiri yang lebih canggih dengan proses otomatis. Misalnya, profil *online* personal yang memberi pelanggan sebuah akses untuk menggunakan layanan sesuai dengan yang diinginkan;
- 3) komunitas, yang pada saat ini, perusahaan semakin banyak memanfaatkan komunitas pengguna agar lebih terlibat dengan pelanggan dan dapat memfasilitasi hubungan antar anggota komunitas. Banyaknya perusahaan yang saat ini mempertahankan komunitas *online* yang memungkinkan pengguna bertukar pengetahuan dan saling membantu dalam memecahkan masalah. Komunitas juga dapat membantu perusahaan untuk lebih memahami pelanggannya; dan
- 4) korelasi, dengan semakin banyaknya perusahaan yang melakukan lebih dari sekedar hubungan konvensional pelanggan dan *vendor* untuk menciptakan nilai atau *value* bersama pelanggan, dalam hal

³² Alexander Osterwalder, *Op. Cit*, hlm. 201.

ini tak jarang beberapa perusahaan terlibat dalam membantu mendesain produk baru yang inovatif.

d. Arus Pendapatan (*Revenue Stream*)

Arus pendapatan adalah gambaran terkait prediksi uang tunai yang dihasilkan perusahaan dari masing-masing segmen pelanggan, yang mengharuskan pengeluaran harus lebih sedikit daripada pendapatan untuk menghasilkan pemasukan. Dalam hal ini pendapatan tidak terlepas dari laba atau profit. Profitabilitas merupakan hubungan antara pendapatan dan biaya yang dihasilkan dengan menggunakan aset perusahaan.

Adapun beberapa cara untuk membangun arus pendapatan yang efektif sebagai berikut:³³

- 1) penjualan aset, hal ini dikarenakan penjualan yang paling luas berasal dari penjualan hak kepemilikan atas produk fisik;
- 2) biaya penggunaan, hal ini dikarenakan arus pendapatan dihasilkan dari penggunaan layanan tertentu, artinya semakin sering layanan tersebut digunakan maka akan semakin banyak keuntungan yang didapat oleh perusahaan; dan
- 3) pinjaman dan penyewaan atau *leasing*, arus pendapatan dinilai dapat tercipta dengan memberi seseorang hak eksklusif sementara untuk menggunakan aset tertentu pada periode tertentu sebagai ganti atas biaya yang ditarik.

³³ *Ibid*, hlm. 202.

e. Sumber Daya Utama (*Key Resources*)

Sumber daya utama merupakan aset-aset terpenting yang diperlukan agar sebuah model bisnis dapat berfungsi sebagaimana mestinya dan dapat menunjang kegiatan usaha perusahaan terkait. Dalam hal ini sumber daya utama dapat dimiliki atau disewa oleh suatu perusahaan maupun diperoleh oleh mitra utama. Sumber daya utama dibagi menjadi empat kategori, yaitu.³⁴

- 1) Fisik, pada kategori ini memuat seluruh aset fisik seperti fasilitas pabrik, bangunan, kendaraan, sistem, mesin dan jaringan distribusi;
- 2) Intelektual, pada sumber daya intelektual ini memuat seperti merek, pengetahuan yang dilindungi, paten dan hak cipta, kemitraan dan *database* pelanggan yang merupakan komponen penting dalam suatu model bisnis;
- 3) Manusia, sumber daya manusia adalah sumber daya yang dinilai paling krusial dalam sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan perusahaan tidak akan mencapai tujuannya apabila sumber daya manusia didalamnya tidak kompeten; dan
- 4) Finansial, sebuah model bisnis selalu membutuhkan sumber daya finansial dan/atau jaminan finansial, baik berupa uang tunai, kredit maupun opsi saham untuk merekrut karyawan.

B. Hubungan Kerja

³⁴ Hendry E. Ramdhan, *Startup Business Model*, Penebar Plus, Jakarta, 2016, hlm. 47.

1. Pengertian Hubungan Kerja

Dalam dunia pekerjaan, hal yang penting dilakukan adalah penyusunan sebuah perjanjian kerja dengan tujuan agar terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan, dan selanjutnya akan berlaku ketentuan tentang hukum perburuhan, antara lain mengenai syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan, serta pemutusan hubungan kerja. Ketentuan yang tercakup dalam hukum perburuhan, bersumber dari ketentuan peraturan perundang-undangan (kaidah heteronom) dan ketentuan lain yang dibuat oleh pihak-pihaknya (kaidah otonom).³⁵

Menurut Pasal 1 angka 15 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja memiliki pengertian sebagai sebuah perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan. Didalam perjanjian kerja tersebut termuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban antara kedua belah pihak. Sedangkan perjanjian kerja diartikan sebagai syarat hukum perusahaan dapat mempekerjakan karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja dan perjanjian kerja saling berkaitan. Perusahaan perlu memastikan telah memiliki legalitas melalui perjanjian kerja.

2. Unsur-Unsur Hubungan Kerja

³⁵ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1974, hlm. 4.

Berdasarkan pengertian hubungan kerja seperti yang telah disebutkan diatas, jelaslah bahwa berbicara mengenai hubungan kerja tidak dapat lepas dari perjanjian kerja karena syarat adanya hubungan kerja harus didasari pada perjanjian kerja. Oleh karena itu, dapat ditarik beberapa unsur penting yang harus ada dalam hubungan kerja, yaitu.³⁶

a. Unsur Pekerjaan (*Work*)

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan atau biasa disebut sebagai objek perjanjian. Pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan atau keahlian pekerja itu sendiri, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

b. Unsur Perintah (*Command*)

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah letak perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya.

c. Unsur Upah (*Pay*)

³⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan: Edisi Revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 63.

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan kerja tersebut bukan termasuk hubungan kerja.

C. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Berbicara mengenai hubungan kerja tidak terlepas dari perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan suatu bentuk dari hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja sendiri dalam Bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms* mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 huruf a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memberikan pengertian sebagai berikut: "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh) mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah". Sedangkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan perjanjian kerja sebagai berikut: "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja / buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak."

Selain pengertian normatif tersebut di atas, terdapat pengertian perjanjian kerja menurut para ahli, yaitu:

- a. menurut Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu yaitu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan bayaran upah;³⁷
- b. menurut R. Setiawan, perjanjian kerja adalah suatu perbuatan hukum dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih; dan³⁸
- c. menurut R. Subekti, perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda *dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.³⁹

2. Jenis Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 56 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Dalam Pasal 56 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu. Melihat dari ketentuan tersebut, maka perjanjian kerja terbagi menjadi 2 jenis, yaitu.

³⁷ Djumadi, *Perjanjian Kerja*, Radjawali Pers, Jakarta, 2004, hlm. 29.

³⁸ R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bina Cipta, Bandung, 1979, hlm. 49.

³⁹ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1987, hlm. 1.

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Menurut Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara.

Berdasarkan pada ketentuan diatas, maka dapat disimpulkan apabila kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Sesuai dalam Pasal 59 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan:

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (kontrak) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yakni:

- 1) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3) pekerjaan yang bersifat musiman; dan
- 4) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Menurut Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi

ketenagakerjaan terkait. Apabila PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku di antara mereka pengusaha dengan pekerja adalah klausul-klausul sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar sebagai berikut.⁴⁰

a. Kesepakatan Kedua Belah Pihak

Kesepakatan kedua belah pihak merupakan kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya. Artinya pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus menyetujui atau sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

b. Kecakapan Melakukan Perbuatan Hukum

Maksud dari kecakapan atau kemampuan kedua belah pihak yang membuat perjanjian adalah pihak pekerja maupun pengusaha cakap untuk membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum

⁴⁰ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1977, hlm. 31.

ketenagakerjaan memberikan batasan minimal 18 (delapan belas) tahun. Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian apabila orang tersebut tidak terganggu jiwanya.

c. Adanya Pekerjaan yang Diperjanjikan

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

d. Ketentuan Objek Pekerjaan

Objek Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

D. Kelayakan Kerja

1. Kelayakan Kerja dalam Perusahaan

Pertumbuhan ekonomi merupakan suatu proses perubahan perekonomian untuk menuju kondisi yang lebih baik dalam jangka waktu tertentu, suatu negara yang mengalami pertumbuhan umumnya mengalami peningkatan pendapatan yang ditandai dengan terjadinya peningkatan produksi barang dan jasa, perkembangan teknologi, serta berbagai inovasi dibidang sosial. Selain itu, dalam mewujudkan perkembangan ekonomi suatu negara tidak terlepas dari penerapan pekerjaan yang layak bagi para tenaga kerja yang ada.⁴¹

⁴¹ Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 263.

Dunia industri di Indonesia saat ini telah berkembang pesat yang tentunya memiliki dampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja yang ada. Dengan tingginya penyerapan kerja tersebut, menyebabkan meningkatnya tingkat produktivitas pekerja atau buruh yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan. Dalam menyerap tenaga kerja, sebuah perusahaan harus memenuhi kelayakan kerja bagi pekerja atau buruh tersebut guna meningkatkan kinerja dan semangat pekerja atau buruh. Pemenuhan kelayakan kerja tersebut antara lain berupa pemeliharaan kesejahteraan pekerja atau buruh, pemenuhan hak-haknya serta fasilitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang memadai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Hak-Hak Pekerja dalam Perusahaan

Sebuah perusahaan memiliki peraturan tertentu yang dibuat untuk memenuhi tujuan dari perusahaan tersebut. Maka dari itu, setiap pengusaha wajib memiliki peraturan perusahaan yang salah satunya memuat hak dan kewajiban pekerja.⁴² Hak pada dasarnya adalah sesuatu yang mutlak menjadi milik kita dan penggunaannya tergantung kepada kita sendiri. Sedangkan menurut KBBI, karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah). Oleh karena itu, hak karyawan dapat diartikan

⁴² Munir Fuadi, *Pengantar Hukum Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2008, hlm. 194.

sebagai hal yang mutlak dimiliki dan penggunaannya tergantung kepada karyawan sebagai orang yang bekerja pada suatu Lembaga.⁴³

Hak karyawan sendiri memiliki berbagai jenis. Setiap jenisnya pun diatur oleh pemerintah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun dalam Peraturan Menteri yang berbeda-beda. Secara garis besar, hak karyawan ini dibedakan menjadi berikut.

a. Hak Memperoleh Upah

Gaji atau upah adalah hal yang paling mendasar dari hak karyawan, oleh karena itu hak memperoleh gaji atau upah sudah tertuang dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 1 ayat 30 yang berbunyi:

“Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

b. Hak Mendapatkan Kesempatan dan Perlakuan yang Sama

Hak seseorang sebagai karyawan untuk bisa mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dari perusahaan berkaitan dengan keadilan yang memang juga menyinggung kepada Hak Asasi Manusia (HAM). Pentingnya hal ini, tertuang pada Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 5 yang berbunyi:

⁴³ Emmanuel Kurniawan, *Op.Cit*, hlm. 143.

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”

Dan pasal 6 yang berbunyi:

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”

c. Hak Mendapatkan Pelatihan Kerja

Bagi sebagian orang, bekerja bukan hanya berarti mendapatkan penghasilan tetap. Tetapi juga untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan, untuk itu karyawan juga memiliki hak untuk mendapatkan pelatihan kerja seperti yang tertuang pada Pasal 11 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

d. Hak Penempatan Tenaga Kerja

Pada pasal 31 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa:

“Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.”

Artinya, perusahaan dilarang mencampuri urusan pekerjanya dalam memilih suatu pekerjaan, hal ini dikarenakan dalam pasal tersebut secara tidak langsung dinyatakan apabila segala urusan dalam memilih sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan adalah sepenuhnya hak milik pekerja tanpa bisa dicampuri oleh perusahaan.

e. Hak Memiliki Waktu Kerja yang Sesuai

Perhitungan waktu kerja seperti yang tertulis pada Pasal 77 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

“Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”

Dengan kata lain, bahwa apabila pengusaha mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi 7 (tujuh) jam per hari untuk pola 6:1, atau melebihi 8 (delapan) jam perhari untuk pola 5:2 Waktu Kerja Lembur (WKL), maka pengusaha wajib membayar Upah Kerja Lembur (UPL).

f. Hak Mendapatkan Kesejahteraan

Untuk membahas kesejahteraan karyawan, pada pasal 99 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan:

1. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
2. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana di maksud dalam ayat (1), di laksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Pemenuhan Upah yang Layak

Pada dasarnya hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh adalah hubungan Kerjasama untuk menghasilkan produk dan jasa yang dibutuhkan. Pekerja/buruh berperan dalam mengolah modal yang dimiliki oleh pengusaha baik berupa uang atau barang baku yang kemudian diubah menjadi barang dan jasa yang dibutuhkan. Topik yang menarik untuk

dibahas dalam pola hubungan antara buruh dan pengusaha salah satunya adalah mengenai kelayakan sistem pengupahan pengusaha kepada buruh.⁴⁴

Pengertian upah yang layak telah diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan; dan
- b. untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Mengacu pada pengertian kelayakan upah diatas, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pemberian upah tersebut, yang terbagi menjadi tiga yaitu, faktor internal organisasi (perusahaan), faktor pribadi pekerja yang bersangkutan dan faktor eksternal perusahaan. Faktor internal perusahaan yang mempengaruhi besarnya upah adalah dana perusahaan dan serikat pekerja. Faktor pribadi pekerja yang mempengaruhi tingkat upah adalah produktivitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman, jenis dan sifat pekerjaan. Sedangkan apabila ditinjau dari faktor eksternal, hal yang mempengaruhi tingkat pemberian upah adalah tingkat penawaran dan permintaan di pasar tenaga kerja, biaya hidup (*living cost*) dan jumlah tanggungan, kondisi perekonomian nasional, serta kebijakan pemerintah.⁴⁵

4. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

⁴⁴ Oki Wahyu Budiyanto, "Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh dalam Perspektif Hukum dan HAM", Jurnal Penelitian Hukum DE JURE, Edisi No. 3 Vol. 17, Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM RI, 2017, hlm. 396.

⁴⁵ *Ibid*, hlm. 401.

Sebuah perusahaan pada umumnya mengedepankan kepentingan mutu pekerja atau buruh agar tujuan yang dimiliki perusahaan tersebut dapat tercapai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja tersebut salah satunya adalah program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Semakin majunya industrialisasi, mekansisme dan modernisasi dalam dunia kerja dapat menyebabkan peningkatan intensitas atau tempo kerja bagi pekerja atau buruh. Didorong dengan bahan-bahan, alat ataupun mesin yang cukup pelik digunakan serta kurangnya keterampilan dan latihan kerja seringkali menyebabkan kecelakaan kerja terjadi. Maka dari itu, diperlukan pengetahuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang tepat.⁴⁶

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja serta dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 38 Tahun 2016 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pesawat Tenaga dan Produksi. Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 38 Tahun 2016 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pesawat Tenaga dan Produksi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) didefinisikan sebagai segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

⁴⁶ John Ridley, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Erlangga, Jakarta, 2009, hlm. 11.

Melihat dari pengertian tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan perusahaan tempat pekerja atau buruh dalam melakukan pekerjaannya harus memenuhi kriteria fasilitas kesejahteraan pekerja atau buruh agar syarat-syarat Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan kelayakan kerja dapat terpenuhi. Fasilitas lingkungan tersebut antara lain meliputi:⁴⁷

- a. pemeliharaan kebersihan bangunan kantor, perlengkapan, dan perabotan harus dilakukan secara rutin dan terus menerus, sehingga tercipta lingkungan kerja yang bersih;
- b. luas ruang kerja yang ideal bagi pekerja. Standar yang diperuntukkan bagi setiap pekerja paling tidak seluas 40 (empat puluh) meter persegi, atau setara dengan ukuran 3,7 (tiga koma tujuh) meter persegi bagi setiap pegawai dan belum termasuk ukuran untuk perabot dan peralatan kerja lainnya;
- c. suhu udara yang baik. Dalam ruang kerja perlu dipertahankan temperatur yang layak untuk sebuah ruang kerja minimum 16 (enam belas) derajat celcius sampai 22 (dua puluh dua) derajat celcius. Dalam setiap ruang kerja perlu diupayakan secara permanen sirkulasi udara segar atau udara yang telah dibersihkan; dan
- d. penerangan cahaya yang baik karena dalam ruang kerja cahaya alami atau cahaya lampu yang cocok dan sesuai dengan kebutuhan ruangan

⁴⁷ *Ibid*, hlm. 13.

harus diupayakan sedemikian rupa dan perlengkapan penerangan lampu disetiap ruangan harus terawat dengan baik.

Selain itu, alat-alat maupun mesin industri yang dipergunakan untuk bekerja juga harus memenuhi standar keselamatan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

E. Sistem Pengupahan Menurut Islam

1. Pengertian Upah Menurut Islam

Menurut pandangan Islam, upah termasuk dalam pembahasan *Ijarah*, yaitu akad atas suatu manfaat dengan adanya kompensasi. Oleh karena itu, transaksi *Ijarah* adalah akad terhadap jasa tertentu dari seorang pekerja dengan suatu kompensasi. Kompensasi diberikan oleh pengontrak karena dia memperoleh pelayanan jasa berupa tenaga atau fisik maupun intelektual. Secara umum, *Ijarah* sendiri dibagi menjadi dua, yaitu akad antara pekerja (*ajir*) dengan pengusaha (*musta'jir*) berupa manfaat atas jasa atau tenaga yang diberikan dan akad antara akad antara pekerja (*ajir*) dengan pengusaha (*musta'jir*) berupa manfaat atas barang yang tidak bergerak.⁴⁸

Adapun Rukun dari akad *ijarah* ini ada 3, yaitu sebagai berikut:⁴⁹

- a. pelaku, yang terdiri dari pekerja (*ajir*) dan pengusaha (*musta'jir*), dengan ketentuan telah baligh, berakal dan tidak dalam paksaan;

⁴⁸ M. Ismail Yusanto dan M. Arif Yunus, *Pengantar Ekonomi Islam*, Al-Azhar Press, Bogor, 2009, hlm. 190.

⁴⁹ *Ibid.*

- b. akad, sebagaimana transaksi-transaksi yang lain, di dalam *ijarah* juga disyaratkan shigat dari pihak penyewa dan pihak yang menyewakan dengan ketentuan-ketentuan tertentu atas transaksi *ijarah* yang dilakukan;
- c. manfaat, manfaat tersebut harus *mutaqawwamah* (bernilai secara syariat), maklum, mampu diserahkan, dapat dirasakan oleh pihak penyewa, manfaat yang diperoleh pihak penyewa bukan berupa barang; dan
- d. upah, upah dalam akad *ijarah* harus diketahui, baik dengan langsung dilihat ataupun disebutkan kriterianya secara lengkap.

Mengacu pada ketentuan tersebut, apabila ditelusuri dari pengertian *Ijarah* dan upah, para ahli mengistilahkan upah dengan sebutan *ijarah* atau sewa menyewa. Hal ini karena pada hakikatnya sesuatu yang disewa dapat berupa barang atau berupa jasa. Penyamaan dalam mendefinisikan upah dengan sewa menyewa (*Ijarah*) terlihat dari pengertian yang dirumuskan oleh ulama Malikiyyah dan Hanabilah, yaitu *Ijarah* adalah menjadikan hak milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti.⁵⁰

Selain itu, firman Allah SWT tentang upah atau imbalan juga termuat dalam QS. At-Taubah ayat 105 sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُ

⁵⁰ *Ibid.*

Artinya: “Bekerjalah kamu demi karena Allah semata dengan aneka amal yang sholeh dan bermanfaat baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum. Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu.”

Demikian juga dengan QS. An-Nahl ayat 97 yaitu:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Maksud dari kedua ayat tersebut adalah dalam syariah Islam adalah apabila seorang pekerja atau buruh mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal sholeh), maka ia akan mendapatkan balasan baik didunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa upah yang disebut *al-ajr* atau *ujrah* menurut syariah tidak hanya memiliki aspek dunia saja berupa upah atas hasil kerjanya namun memiliki aspek ketuhanan (akhirat) berupa imbalan pahala. Berdasarkan uraian di atas, pengertian upah dapat disimpulkan sebagai kompensasi yang diterima pekerja (*ajir*) dari pengontrak (*musta'jir*) dari pemanfaatan jasa/tenaga pekerja yang ditentukan secara jelas dan telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak diawal akad (transaksi).

2. Penetapan Upah Menurut Islam

Dalam menetapkan upah, Islam memiliki prinsip yang harus dipenuhi, yaitu:⁵¹

a. Adil

Prinsip utama dalam keadilan terletak pada kejelasan akad (perjanjian upah) perburuhan antara pemberi kerja dan pekerja serta komitmen dalam melakukannya. Sebelum pekerja dipekerjakan harus jelas terlebih dahulu berapa upah dan bagaimana upah akan diterima oleh pekerja, namun apabila pekerja tersebut tidak masuk kerja tanpa kejelasan atau sengaja tidak menunaikan kewajibannya maka sepatutnya pemberi kerja memperhitungkan untuk mengurangi upah yang telah disepakati, hal ini dikarenakan setiap hak selalu dibarengi dengan kewajiban.

b. Layak

Jika adil mengarah pada proporsionalitas, transparansi dan kejelasan atas upah pekerja, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima. Pemberi kerja harus memperhatikan pekerja dalam dua hal, yang pertama adalah cukup pangan, sandang, papan dan yang kedua adalah sesuai dengan pasaran.

Rasullullah SAW sebagai suri tauladan bagi seluruh umat muslim di dunia, memberikan sabdanya mengenai tata cara pengupahan

⁵¹ Zulhelmy Mohd Hatta, *Isu-isu Kontemporer Ekonomi dan Keuangan Islam-Suatu Pendekatan Institusional*, Al.Azhar Freshzone Publishing, Bogor, 2013, hlm. 210.

sebagai acuan kaum muslimin dalam menetapkan upah. Adapun sistem pengupahan menurut Rasulullah SAW, adalah:⁵²

- 1) menyebutkan jumlah upah sebelum memulai pekerjaan; dan

Rasullullah SAW mengajarkan kita untuk memberikan informasi tentang jumlah upah kepada pekerja, sebelum pekerja melaksanakan pekerjaannya. Tujuan dari pemberian Informasi ini ialah agar pekerja memiliki dorongan rasa semangat dan ikhlas dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya.

- 2) membayarkan upah pekerja sebelum keringatnya kering.

Rasullullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, *shahih*). Maksud hadits tersebut adalah bersegera menunaikan hak pekerja setelah selesainya pekerjaan, apabila telah ada kesepakatan pemberian upah setiap bulan.

F. Sistem Pengupahan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Sistem Pengupahan

⁵² Ali Umar Al Habsyi, *Bayarlah Upah Nabi Muhammad SAW*, Pustaka Zahra, Jakarta, 2002, hlm. 183.

Sistem merupakan unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas. Sedangkan pengertian upah adalah balas jasa yang berupa uang atau berupa balas jasa lain yang diberikan lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerja karena prestasinya.⁵³ Apabila ditinjau dari Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian upah adalah:

“Hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja yang dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, maupun peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Didalam teori ekonomi sendiri, upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan kepada tenaga kerja oleh pengusaha. Dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara pegawai tetap dan pembayaran atas pekerja kasar yang tidak tetap, maka dari itu kedua jenis pendapatan pekerja tersebut disamakan dengan nama upah.⁵⁴ Para tokoh ekonom dunia memiliki penafsiran berbeda mengenai upah, antara lain.

- a. Menurut Hasibuan, upah merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan-perusahaan dan mengharapkan upah yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja dari tenaga kerja, sehingga nilai prestasi tenaga kerja harus lebih besar dari upah yang dibayarkan

⁵³ Mustaqiem, *Op. Cit*, hlm. 27.

⁵⁴ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Edisi Ketiga, Rajawali Pers, Jakarta 2006, hlm. 351.

perusahaan, agar perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan pun terjamin.

- b. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, upah merupakan sesuatu yang dipentingkan sebagai suatu yang sebanding dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan upah yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanannya.
- c. Menurut Gary Dessler, upah tenaga kerja adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja yang timbul dari perkerjaan tenaga kerja itu sendiri.
- d. Upah menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional adalah suatu penerimaan kerja untuk berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan menurut suatu persetujuan Undang-Undang dan peraturan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.

Dari beberapa pengertian upah diatas, meskipun banyak terdapat perbedaan ketentuan, tetapi memiliki maksud yang sama yaitu upah sebagai pengganti atas jasa yang telah diserahkan pekerja kepada pihak lain, yang dalam hal ini adalah pengusaha. Sedangkan bentuk upah sendiri apabila ditinjau dari beberapa definisi diatas, terdapat bermacam-macam jenis yang berbeda. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan agar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja, hal ini karena upah memegang

peranan penting bagi kehidupan pekerja, para pekerja menggantungkan hidupnya dari upah yang diterima. Dengan kata lain, tidak ada manusia yang akan mengerahkan tenaga atau jasanya untuk menggerakkan sesuatu secara terus-menerus atau dalam jangka waktu tertentu untuk kepentingan orang lain tanpa diberikan upah atau imbalan yang sesuai.

2. Perlindungan Upah Bagi Pekerja

Semakin meningkatnya peran tenaga kerja dalam perkembangan pembangunan nasional di tanah air, didukung dengan maraknya penggunaan teknologi pada bagian sektor kegiatan usaha dapat mengakibatkan tingginya resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja, baik dari segi keselamatan maupun dari segi kesejahteraan berupa pemberian upah. Pengertian perlindungan sendiri dalam ilmu hukum ialah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman, baik fisik maupun mental kepada korban dan sanksi dari ancaman, gangguan, teror, dan kekerasan dari pihak manapun yang diberikan pada tahap penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan atas pemeriksaan di sidang pengadilan. Sedangkan perlindungan hukum dapat diartikan sebagai jaminan hak dan kewajiban untuk manusia dalam rangka memenuhi kepentingan sendiri maupun didalam hubungan dengan sesama manusia.⁵⁵

⁵⁵ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2000, hlm. 42.

Melihat dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum adalah suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Disamping itu, suatu perlindungan hukum bagi pekerja tidak terlepas dari unsur-unsur yang ada dalam perjanjian kerja, termasuk upah. Pemberian upah merupakan suatu bentuk usaha yang digunakan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan semangat kerja karyawan.⁵⁶

Kesejahteraan bagi pekerja atau buruh merupakan suatu hal yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. Pasal 99 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.” Pelayanan kesejahteraan diberikan selain dalam bentuk upah, dapat pula dengan pemberian tunjangan dan fasilitas-fasilitas dalam bentuk tertentu. Pelayanan kesejahteraan pekerja atau buruh tersebut juga dimaksudkan untuk memberikan keseimbangan dalam memperoleh keamanan dari segi fisik dan psikis bagi pekerja atau buruh beserta keluarganya serta menciptakan ketenangan.⁵⁷

Seperti yang telah disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam usaha meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh, pemerintah menerapkan Jaminan Sosial

⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁷ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 150.

Tenaga Kerja (Jamsostek). Perlindungan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja melalui program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) tersebut selain dapat memberikan ketenangan kerja juga mempunyai dampak positif terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin, produktivitas tenaga kerja, semangat kerja, dedikasi, dan loyalitas pekerja terhadap perusahaan, sehingga *labour turnover* atau aktivitas keluar masuk pekerja relatif rendah.⁵⁸

Namun seiring dengan perkembangan regulasi menjadikan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja telah diubah menjadi program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.⁵⁹ Peserta BPJS umumnya didominasi oleh perusahaan-perusahaan besar yang memiliki jumlah modal dan pekerja atau buruh yang besar, sedangkan masih banyak perusahaan atau industri kecil yang tidak mengikuti program tersebut karena kurangnya penyuluhan dari pemerintah. Hal tersebut menyebabkan banyak pekerja atau buruh yang belum terpenuhi kesejahteraannya baik dalam pemberian fasilitas kesejahteraan maupun jaminan sosial yang diberikan pengusaha terhadap pekerja atau buruh tersebut.⁶⁰

Latar belakang hal tersebut terjadi dinilai karena pihak-pihak yang terikat dalam hubungan kerja melihat upah dari masing-masing sisi yang berbeda. Pekerja atau buruh melihat upah sebagai sumber penghasilan guna

⁵⁸ *Ibid*, hlm. 151.

⁵⁹ Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan, Konsepsi, Sejarah dan Jaminan Konstitusional*, Setara Press, Malang, 2016, hlm. 32.

⁶⁰ Aloysius Uwiyono, *Op. Cit*, hlm. 97

memenuhi kebutuhan hidup diri mereka sendiri beserta keluarganya yang secara psikologis upah juga dapat menciptakan kepuasan bagi pekerja atau buruh tersebut. Sedangkan di lain pihak, pengusaha melihat upah sebagai salah satu biaya produksi. Sementara itu, pemerintah melihat upah sebagai hal untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi pekerja atau buruh beserta keluarganya, meningkatkan produktivitas pekerja atau buruh, dan meningkatkan daya beli masyarakat.⁶¹

Dengan melihat berbagai kepentingan yang berbeda tersebut, pemahaman mengenai pengaturan sistem pengupahan serta bentuk perlindungan hukumnya sangat diperlukan untuk memperoleh kesatuan pengertian dan penafsiran terutama antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Oleh karena itu, pemerintah perlu memberlakukan kebijakan pengupahan yang mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta mewujudkan kesejahteraan dan melindungi hak-hak pekerja atau buruh. Kebijakan sistem pengupahan yang ditempuh pemerintah dalam rangka melindungi hak-hak pekerja atau buruh telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan antara lain adalah.

a. Upah Minimum

Salah satu kewajiban pengusaha ialah memberikan upah atau imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh pekerja atau buruh. Namun

⁶¹ Ujang Chandra S, “*Model Kebijakan Pemerintah Indonesia dalam Sistem Pengupahan*”, Jurnal Wawasan Hukum, Edisi No. 1 Vol. 34, Fakultas Hukum Universitas Subang, 2016, hlm. 2.

demikian terdapat ketentuan apabila pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Artinya, pengaturan mengenai pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antar pengusaha dan pekerja tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Pasal 3 ayat (12) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, upah minimum didefinisikan sebagai:

“Upah bulanan terendah yang terdiri atas upah tanpa tunjangan dan upah pokok termasuk tunjangan tetap yang hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan yang dirundingkan secara bipartit antara pekerja atau buruh dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan.”

Sehubung dengan pengertian upah minimum diatas, Pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengklasifikasikan upah minimum menjadi tiga (3) yaitu:

Upah Minimum Sub Sektoral Regional, yaitu upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sektor tertentu dalam daerah tertentu;

- 1) Upah Minimum Sektoral Regional, yaitu upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sektor tertentu dalam daerah tertentu;
- 2) Upah Minimum Regional atau Upah Minimum Provinsi, yaitu upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu. Upah Minimum Regional (UMR) atau Upah Minimum Provinsi (UMP) ditiap daerah umumnya memiliki kebijakan yang berbeda. Besarnya Upah Minimum Regional (UMR) atau Upah Minimum Provinsi (UMP) didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara

regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional.

Upah minimum umumnya ditetapkan oleh gubernur untuk tingkat provinsi, kabupaten atau kota dan sektoral, mengikuti rekomendasi dewan pengupahan provinsi dan/atau dewan pengupahan kabupaten atau kota.⁶² Dalam menetapkan upah minimum tersebut ditujukan sebagai upaya untuk menciptakan keamanan, artinya bahwa penetapan upah minimum berfungsi agar upah tidak dibayar lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah dan juga agar upah tidak merosot sampai pada tingkat kesejahteraan pekerja atau buruh tidak terpenuhi, sehingga dapat mengganggu kemampuan bekerja.⁶³

Dalam memenuhi tujuan dari diadakannya upah minimum tersebut, diatur secara tegas ketentuan dalam menetapkan upah minimum sektoral provinsi dan/atau kabupaten atau kota yang didasarkan pada hasil kesepakatan asosiasi pengusaha dengan serikat pekerja atau serikat buruh pada sektor yang bersangkutan yang dilakukan setelah mendapat saran dan pertimbangan mengenai sektor unggulan dari Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota sesuai dengan tugas dan kewenangannya. Dalam kaitannya, upah minimum sektoral harus lebih besar dari upah minimum provinsi di provinsi yang bersangkutan, serta untuk upah

⁶² Mustaqiem, *Op. Cit*, hlm. 29.

⁶³ Budiyo, *Penetapan Upah Minimum Dalam Rangka Perlindungan Buruh*, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang, 2007, hlm. 32.

minimum sektoral kabupaten atau kota harus lebih besar dari upah minimum kabupaten atau kota di kabupaten atau kota yang bersangkutan.⁶⁴

b. Upah Lembur

Upah lembur adalah upah yang diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan bagi pekerja karena telah melakukan pekerjaan atau permintaan pengusaha yang melebihi dari jam dan hari kerja sesuai dengan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni tujuh (7) jam sehari dan empat puluh (40) jam seminggu, atau pada hari istirahat mingguan maupun hari-hari besar yang telah ditetapkan pemerintah (Surat Edaran Dirjen Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja Nomor SE-02/M/BW/1987).

Melihat dari pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pada kondisi tersebut apabila pekerja atau buruh telah bekerja melebihi 40 jam dalam seminggu, maka pekerja atau buruh yang bersangkutan berhak menerima upah lembur. Membayar upah lembur merupakan kewajiban pengusaha apabila pekerja atau buruh telah melaksanakan pekerjaan melebihi ketentuan jam kerja wajib yakni empat puluh (40) jam seminggu.⁶⁵

⁶⁴ *Ibid.*

⁶⁵ Indrasari Tjandraningsih dan Rina Herawati, *Menuju Upah Layak*, Fredrich-Ebert-Stiftung (FES), Jakarta, 2009, hlm. 25.

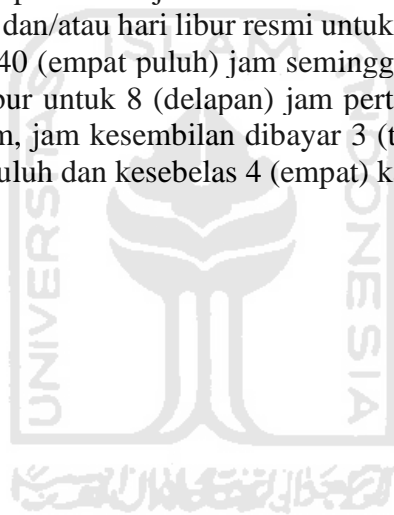
Meskipun demikian menurut ketentuan Pasal 4 ayat (2) dan (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-102/Men/VI/2004 yang mengatur tentang pembatasan terhadap pekerja atau buruh yang termasuk golongan jabatan tertentu tidak berhak atas upah lembur dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi. Pekerja atau buruh tersebut adalah mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan yang mana waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pekerja tersebut antara lain:

- 1) pekerja yang menduduki jabatan struktural dalam organisasi perusahaan;
- 2) pekerja yang memiliki kewajiban, tanggung jawab dan wewenang terhadap kebijakan perusahaan;
- 3) pekerja yang mendapat upah lebih besar daripada pekerja lainnya; dan
- 4) pekerja yang mendapat fasilitas lebih baik daripada pekerja lainnya.

Mengenai cara perhitungan upah lembur sendiri telah ditetapkan dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-71/MEN/1984 tentang dasar perhitungan upah lembur yakni sebagai berikut:

- a. Apabila jam kerja lembur dilakukan pada hari biasa:

1. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
 2. Untuk tiap jam kerja berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua kali) upah sejam;
- b. Apabila jam kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari raya resmi:
1. Untuk setiap jam dalam batas 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu harus dibayarkan upah sedikit-dikitnya 2 (dua) kali upah sejam;
 2. Untuk jam kerja pertama selebihnya 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari raya tersebut jatuh pada hari terpendek pada salah satu dari 6 (enam) hari kerja seminggu, harus dibayar upah sebesar 4 (empat) kali upah sejam.
- c. Apabila Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.



BAB III

ANALISIS YURIDIS KELAYAKAN KERJA PERUSAHAAN RINTISAN DI KABUPATEN SLEMAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

A. Sistem Pengupahan Perusahaan Rintisan di Kabupaten Sleman

1. Gambaran Umum Perusahaan Rintisan di Kabupaten Sleman

Sebagai negara yang sedang berkembang, Indonesia mengambil langkah industrialisasi dengan mengandalkan perkembangan teknologi dan kreatifitas generasi mudanya, salah satunya melalui perusahaan rintisan dibidang teknologi atau digital. Kemajuan teknologi digital di berbagai sektor didukung dengan tumbuhnya pengguna internet di tanah air menjadikan munculnya perusahaan rintisan (*startup*) teknologi semakin meningkat. Dalam laporan yang bertajuk *Mapping & Database Startup Indonesia 2019* dari *Indonesia Digital Creative Industry Society* jumlah perusahaan rintisan dibidang teknologi yang ada di Indonesia mencapai 2.074 (dua ribu tujuh puluh empat).⁶⁶

Berdasarkan dari data tersebut, 5,44% (lima koma empat puluh empat persen) diantaranya tersebar di wilayah Provinsi DIY tepatnya adalah sebesar 115 (seratus lima belas) perusahaan rintisan teknologi yang mana dari 115 (seratus lima belas) perusahaan rintisan teknologi tersebut

⁶⁶ Google, Tamasek dan Bain Company, *e-Conomy SEA 2019: Southeast Asia's \$100 Billion Internet Economy*, (https://www.blog.google/documents/47/SEA_Internet_Economy_Report_2019.pdf, Diakses pada Jum'at, 27 November 2020, Pukul 15.59 WIB).

paling banyak tumbuh di wilayah Kabupaten Sleman, yaitu sebesar 68 (enam puluh delapan) perusahaan rintisan. Berikut adalah uraian jenis perusahaan rintisan di Kabupaten Sleman dari total keseluruhan jumlah perusahaan rintisan di Kabupaten Sleman:⁶⁷

Tabel 3.1

Uraian Perusahaan Rintisan di Kabupaten Sleman

Kategori	Jumlah (Persen)
Software House	21,5%
E-Commerce	11%
Financial Technology	10%
Digital Agency	8%

Sumber: Hasil olah data primer, 2021

Penjelasan dari uraian tabel diatas adalah sebagai berikut:

- a. *Software House*, merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan dan pengembangan perangkat lunak atau aplikasi baik berbasis desktop, web, ponsel pintar, layanan multimedia, maupun layanan desain grafis.
- b. *E-Commerce*, merupakan sebuah perusahaan rintisan yang menyediakan layanan toko berbasis *online* kepada masyarakat untuk bisa berbelanja secara *online*.

⁶⁷ Wawancara dengan Gisneo Pratala, Founder Wideboard, di Wideboard Tech Facility, 12 Januari 2021.

- c. *Financial Technology*, merupakan perusahaan yang mengembangkan inovasi dalam bidang jasa keuangan atau finansial melalui teknologi modern.
- d. *Digital Agency*, merupakan perusahaan rintisan yang bekerja untuk membantu memasarkan produk dengan cara yang strategis melalui jalur digital seperti menggunakan social media untuk pemasarannya.

Berdasarkan pada data tersebut, melalui hasil wawancara dengan pengusaha perusahaan rintisan, peneliti mengambil 2 (dua) contoh perusahaan rintisan teknologi yang ada di Kabupaten Sleman yaitu Visvar dan PT. Ruang Inovasi Nusantara (Wideboard). Visvar merupakan salah satu perusahaan rintisan teknologi yang berada di Kabupaten Sleman yang bergerak dalam bidang teknologi imersif yaitu teknologi yang menggabungkan antara dunia nyata dan dunia digital, sehingga penggunaanya dapat merasakan suasana dunia virtual yang mirip dengan dunia nyata. Contohnya adalah *Augmented Reality* (AR) yaitu teknologi yang mampu menyisipkan informasi kedalam dunia maya dan menampilkannya ke dunia nyata dengan bantuan alat seperti webcam komputer, kamera, bahkan kacamata khusus.

Visvar memiliki tujuan untuk mengimplementasi teknologi terbaru, khususnya teknologi imersif dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini dikarenakan teknologi imersif masih sangat asing dalam kehidupan masyarakat luas, sehingga potensi ketertarikan dan apresiasi masyarakat dinilai cukup besar. Visvar sendiri didirikan pada bulan Mei 2020.

Melalui hasil wawancara peneliti dengan CEO Visvar, Airlangga Aridharma menyebutkan apabila hingga saat ini Visvar memiliki 8 (delapan) orang karyawan dengan susunan sebagai berikut.

- 1) CEO (*Chief Executive Officer*), adalah jabatan eksekutif tertinggi dalam sebuah perusahaan, artinya CEO merupakan seseorang yang memimpin dalam jajaran direksi suatu perusahaan, CEO umumnya dikenal sebagai Direktur Utama. CEO bertanggung jawab untuk merencanakan, mengelola, dan menganalisis segala aktivitas fungsional bisnis seperti operasional, sumber daya manusia, keuangan, dan pemasaran. Selain itu CEO juga bertugas untuk mengidentifikasi dan meningkatkan performa operasional perusahaan dengan cara memotivasi berbagai divisi di perusahaan.
- 2) CSO (*Chief Strategy Officer*), adalah jabatan seseorang yang memiliki tugas untuk mengembangkan, berkomunikasi, melaksanakan, dan mempertahankan inisiatif strategi perusahaan.
- 3) CDO (*Chief Design Officer*), adalah jabatan seseorang yang memiliki tugas untuk merancang sebuah desain sesuai dengan keinginan pasar atau pelanggan. Selain itu, CDO juga bertugas untuk memenuhi tujuan perusahaan dengan mampu membuat atau menawarkan suatu hal yang baru.
- 4) COO (*Chief Operational Officer*), adalah seseorang yang bertanggung jawab dalam pembuatan keputusan operasional perusahaan. Selain itu

COO juga memegang peran dalam mengembangkan produk, riset, hingga marketing.

- 5) *Product Manager*, adalah jabatan yang bertanggung jawab untuk membawahi tim dalam melaksanakan keseluruhan aspek strategi, mulai dari mengidentifikasi produk potensial, melakukan riset pasar, menentukan spesifikasi, menentukan jadwal produksi dan harga, serta mengembangkan strategi pemasaran.
- 6) *Lead of Augmented Reality*, adalah jabatan yang membawahi segala hal tentang pengembangan Augmented Reality.
- 7) *Lead of 3D Model*, adalah jabatan yang membawahi pengembangan model tiga dimensi yaitu proses untuk menciptakan objek digital yang dituangkan dalam bentuk visual nyata, baik secara bentuk, tekstur, dan ukuran objeknya.
- 8) *Lead of Architectural Design*, adalah jabatan yang bertugas membawahi pengaturan desain arsitektur yaitu penggambaran ubungan antar elemen struktural utama dari perangkat lunak, gaya arsitektur dan pola desain yang membantu mencapai tujuan dibuatnya suatu sistem.

Sementara PT. Ruang Inovasi Nusantara (Wideboard) merupakan salah satu perusahaan rintisan berbasis teknologi yang terletak di Jalan Raya Babadan, Kabupaten Sleman yang didirikan pada 1 April 2017. Wideboard merupakan sebuah perusahaan rintisan yang bergerak pada pengembangan kerangka *Supper App* yaitu didalam satu aplikasi terdapat aplikasi lain dengan fungsi yang berbeda-beda, sesuai dengan permintaan pasar ataupun

klien. Selain itu, Wideboard juga menyediakan layanan *chat* untuk menghubungkan dan menyatukan komunikasi, baik dalam satu divisi maupun antar korporasi. Wideboard bertujuan untuk menghubungkan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya dalam melakukan kolaborasi bisnis melalui penyediaan layanan (*platform*) *chat* dengan fitur yang disediakan untuk mempermudah komunikasi antar perusahaan, serta untuk memaksimalkan kegiatan usaha dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan pada hasil wawancara dengan Alfian Tryputranto (CEO Wideboard), menyebutkan hingga saat ini Wideboard memiliki jumlah karyawan sebanyak 7 (tujuh) orang, dengan perincian sebagai berikut:

- 1) CEO (*Chief Executive Officer*) adalah jabatan eksekutif tertinggi dalam sebuah perusahaan, artinya CEO merupakan seseorang yang memimpin dalam jajaran direksi suatu perusahaan, CEO umumnya dikenal sebagai Direktur Utama. Menurut CEO Wideboard, Alfian Tryputranto menyebutkan bahwa pada PT. Ruang Inovasi Nusantara (Wideboard), CEO bertugas untuk mengatur arah strategis perusahaan, melaporkan perkembangan kerja kepada investor, mengembangkan arah untuk sumber daya manusia, menciptakan jaringan bisnis, serta menemukan peluang akuisisi.
- 2) CTO (*Chief Technology Officer*) adalah salah satu jabatan dalam perusahaan teknologi yang memiliki kewenangan dalam membuat keputusan terkait dengan seluruh infrastruktur teknologi. Dalam PT.

Ruang Inovasi Nusantara (Wideboard), CTO memiliki tugas untuk memastikan bahwa teknologi yang tengah digunakan tidak sama dengan perusahaan lain serta menerapkan teknologi terbaru yang lebih canggih. Hal tersebut dilakukan agar perusahaan tidak tertinggal dengan perusahaan lain.

3) *iOS Developer* adalah seseorang yang bertugas mengembangkan aplikasi dengan menggunakan sistem operasional *iOS* yang terdapat pada alat elektronik bermerk *Apple*. *iOS Developer* Wideboard memiliki tugas sebagai berikut:

- a) membangun dan merancang untuk aplikasi ponsel dengan sistem *Android*;
- b) bekerja dengan sumber data eksternal;
- c) memperbaiki masalah (*bug*) dalam aplikasi yang sudah ada; dan
- d) mencari, mengevaluasi dan mengimplementasi teknologi baru.

4) *Android Developer* adalah seseorang yang bertugas mengembangkan aplikasi dengan menggunakan sistem operasional *Android*. Di Wideboard sendiri *Android Developer* memiliki rangkaian tugas sebagai berikut:

- a) bekerja sama dengan tim lain untuk merancang, membangun, dan mengembangkan fitur-fitur baru;
- b) menguji kode untuk kekuatan, kegunaan, serta kepercayaan sebuah aplikasi;

- c) mengidentifikasi dan merevisi kesalahan-kesalahan atau error yang terjadi seperti bug pada aplikasi;
 - d) selalu mencari, mengevaluasi, dan mengimplementasi teknologi baru untuk memaksimalkan efisiensi dalam pengembangan sistem;
 - e) membantu memelihara kualitas kode, penempatan, dan sistem otomatis;
 - f) membangun aplikasi yang inovatif dan sesuai dengan permintaan pasar; dan
 - g) bekerja dengan sumber data eksternal.
- 5) *Web Developer* adalah seseorang yang bekerja untuk merancang, membuat, dan memelihara situs *web* dan aplikasi *web*. Sehingga dapat diartikan *Web Developer* bertugas untuk membuat dan mengembangkan sebuah *website*.
- 6) *Back End* bertugas untuk mengevaluasi segala hal yang berhubungan dengan jaringan (*server*), database, metode penulisan skrip (*scripting*), serta arsitektur dari sebuah *website*.
- 7) *UI (User Interface) Designer* adalah suatu profesi yang menggunakan komunikasi dari pengguna (*user*) dengan sistem pada sebuah program, mulai dari aplikasi *website*, ponsel ataupun perangkat lunak. Seorang *UI Designer* akan membuat desain yang memudahkan pengguna programnya. Adapun mekanisme seorang *UI Designer* mencakup beberapa hal, seperti tampilan fisik, warna, animasi, pola.

2. Kebijakan Pemberian Upah Pekerja pada Perusahaan Rintisan di Kabupaten Sleman

Setiap perusahaan memiliki dasar dan mekanisme yang berbeda dalam menetapkan upah bagi pekerjanya. Dasar dari sistem pengupahan tersebut umumnya memiliki tujuan yang sama pada setiap perusahaan yaitu untuk melindungi hak-hak pekerja pada perusahaan tersebut. Sistem pengupahan selain mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sebagai dasar hukum yang berlaku.

Ketentuan pembayaran upah diatur dalam Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang menyebutkan bahwa pembayaran upah harus dilakukan dengan mata uang rupiah dan Pasal 22 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang menyebutkan bahwa:

- 1) upah dapat dibayarkan langsung melalui bank;
- 2) dalam hal upah dibayarkan melalui bank, maka harus dapat diuangkan oleh pekerja pada tanggal pembayaran upah yang disepakati oleh kedua belah pihak.

Berdasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan diatas, dalam menjawab persoalan yang ada, melalui data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap narasumber, dapat diketahui beberapa hal terkait sistem pengupahan yang diterapkan oleh PT. Ruang Inovasi Nusantara (Wideboard) yaitu dengan menetapkan upah sesuai Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) untuk pekerja baru dengan masa 3 (tiga) bulan pertama kerja. Kemudian selanjutnya apabila pekerja

bekerja lebih dari 3 (tiga) bulan, maka upah setiap pekerja akan mengalami kenaikan sebesar 10% (sepuluh persen) dari upah sebelumnya.

Adapun rincian upah yang diterima karyawan di PT. Ruang Inovasi Nusantara (Wideboard) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2

Jumlah Upah di Wideboard

Jabatan	Jumlah Upah (Rupiah)
Chief Executive Officer (CEO)	Rp. 15.000.000
Chief Technology Officer (CTO)	Rp. 13.300.000
iOS Developer	Rp. 10.000.000
Android Developer	Rp. 10.000.000
Web Developer	Rp. 10.000.000
Back End	Rp. 12.500.000
User Interface (UI) Designer	Rp. 8.7500.000

Sumber: Wawancara Pengusaha, 2021

Sementara itu, berdasarkan pada hasil wawancara yang dilakukan peneliti CEO Visvar menyebutkan bahwa Visvar belum menerapkan upah tetap maupun pemberian upah dengan Sistem *Co-Partnersip* yaitu pengupahan dengan pemberian presentase saham perusahaan kepada pekerja dengan besaran yang telah disepakati. Hal ini dikarenakan Visvar baru saja restrukturisasi pada awal tahun ini, serta status Visvar bukan merupakan PT (Perseroan Terbatas) melainkan serikat pekerja. Oleh karena itu, Visvar memberlakukan sistem pengupahan dengan cara

membagikan keuntungan (*sharing profit*) yang didapat dari setiap proyek-proyek yang dilakukan dengan nominal rata-rata Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) sampai Rp. 1.500.000 (satu juta lima ratus ribu rupiah).⁶⁸

Jika dikaitkan dengan upah lembur, Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan ketentuan jumlah waktu kerja adalah:

“7 (tujuh) jam kerja dalam 1 (satu) hari atau 40 (empat puluh) jam kerja dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.”

Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja diatas, menurut Ibu Erna salah satu staf Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman menyebutkan apabila seorang pekerja atau buruh bekerja melebihi ketentuan yang tercantum dalam peraturan perundangan yang berlaku, maka dapat diberikan upah lembur dengan perhitungan sabagai berikut:⁶⁹

Tabel 3.3

Perhitungan Upah Lembur

Jam Lembur	Rumus	Keterangan
Jam Pertama	$1,5 \times \frac{1}{173} \times \text{Upah}$	Upah dalam 1 (satu) bulan adalah 100% (seratus persen) upah apabila sistem upah

⁶⁸ Wawancara dengan Airlangga Aridharma, CEO Visvar, di media *Whatsapp*, 8 Januari 2021

⁶⁹ Wawancara dengan Ibu Erna, Staf Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, 12 Januari 2021.

	yang diterima dalam 1 (satu) bulan.	yang berlaku di perusahaan tempat seseorang bekerja terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.
Jam Kedua dan Ketiga	2 X 1/173 X Upah yang diterima dalam 1 (satu) bulan.	Upah sebanyak 75% (tujuh puluh lima persen) apabila sistem upah yang berlaku di perusahaan tempat seseorang bekerja terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Dengan ketentuan upah perbulan tidak lebih rendah dari upah minimum wilayah perusahaan tersebut berada.

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, 2021.

Ditinjau dari ketentuan diatas, berdasarkan pada hasil wawancara dengan CEO Visvar, menyebutkan bahwa waktu kerja yang diterapkan adalah waktu kerja fleksibel, artinya sistem pengaturan kerja yang memberi lebih banyak kebebasan kepada karyawan dalam mengatur jam kerja mereka, jam kerja yang diterapkan dapat melebihi maupun kurang dari ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁷⁰

Sementara itu, berdasarkan penjelasan CEO Wideboard, Wideboard kurang lebih menerapkan waktu kerja yang sama dengan Visvar, tidak ada ketentuan tetap untuk waktu kerja namun pekerja minimal harus bekerja

⁷⁰ *Ibid.*

selama 8 (delapan) jam dalam sehari.⁷¹ Dengan demikian Wideboard dan Visvar tidak menerapkan upah lembur bagi para pekerja. Hal ini dikarenakan ritme kerja di perusahaan rintisan yang cenderung lebih cepat, hal ini didasari pada kebutuhan serta minat pasar yang berubah-ubah setiap waktu. Selain itu, permintaan klien serta inovasi-inovasi dari perusahaan rintisan kompetitor juga menjadi faktor pemicu hal ini terjadi sehingga para pekerja disebagian besar perusahaan rintisan diharuskan selalu siap untuk bekerja diluar jam kerja maupun hari kerja guna memenuhi target perusahaan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan apabila sistem pengupahan pada perusahaan rintisan belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan pemenuhan upah lembur yang belum tercukupi. Meskipun demikian, upah pokok yang diberikan oleh beberapa perusahaan rintisan sudah jauh melebihi batas Upah Minimum Kabupaten Sleman, sehingga kehidupan yang layak bagi pekerja dinilai telah tercukupi.

Sementara itu, bagi perusahaan yang belum mampu menerapkan UMK, diatur mengenai penangguhan upah minimum. Pengusaha yang tidak mampu membayar sesuai upah minimum dapat mengajukan permohonan penangguhan upah minimum kepada Kepala Daerah (Bupati) melalui instansi yang bertanggung jawab di bidang Tenaga kerja paling

⁷¹ Wawancara dengan Alfian Tryputranto, CEO Wideboard, di Wideboard Tech Facility, 12 Januari 2021.

lambat 10 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum. Permohonan tersebut merupakan hasil kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat. Namun, penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh tidak serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum selama masa penangguhan.

Hal ini karena pada dasarnya, setiap pengusaha dilarang membayar upah pekerjanya lebih rendah dari upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut.

- 1) pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89;
- 2) bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan; dan
- 3) tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Penjelasan Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

B. Kelayakan Kerja Perusahaan Rintisan di Kabupaten Sleman

1. Gambaran Umum Tenaga Kerja di Kabupaten Sleman

Kabupaten Sleman merupakan wilayah terluas di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) yaitu sebesar 574,8 KM² (lima ratus tujuh puluh empat koma delapan kilometer persegi) dengan jumlah populasi penduduk sebesar 1.232.598 (satu juta dua ratus tiga puluh dua lima ratus Sembilan puluh delapan) jiwa per tahun 2020.⁷²

Pada Agustus 2018, Badan Pusat Statistik Kabupaten Sleman menyebutkan dari jumlah keseluruhan penduduk tersebut, 948.154 (sembilan ratus empat puluh delapan ribu seratus lima puluh empat) jiwa telah memasuki usia siap kerja, yaitu dengan usia lebih dari 15 (lima belas) tahun. Jumlah ini mengalami kenaikan hingga 0,91% (nol koma sembilan puluh satu persen) dari tahun sebelumnya.

Sedangkan jumlah angkatan kerja di Kabupaten Sleman sejak Agustus 2018 tercatat sebanyak 675.286 (enam ratus tujuh puluh lima dua ratus delapan puluh enam) orang, artinya mengalami peningkatan sekitar 2,42% (dua koma empat puluh dua persen) dibanding angkatan kerja keadaan Agustus 2017 yaitu sebanyak 659.305 (enam ratus lima puluh sembilan tiga ratus lima) orang.

⁷² Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, *Data Vertikal Badan Pusat Statistik*, (<http://bappeda.jogjaprov.go.id>, diakses pada Kamis 14 Januari 2021, pukul 18.50 WIB.)

Kemudian untuk Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebagai ukuran yang menggambarkan jumlah angkatan kerja untuk setiap 100 (serratus) tenaga kerja, TPAK di Kabupaten Sleman sejak Agustus 2018 tercatat sebesar 71,22% (tujuh puluh satu koma dua puluh dua persen), hal ini artinya TPAK Kabupaten Sleman mengalami peningkatan sebesar 1,05% (satu koma nol lima persen) poin dibandingkan keadaan Agustus 2017 yaitu sebesar 70,17% (tujuh puluh koma tujuh belas persen).

Meskipun demikian, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman menyebutkan Kabupaten Sleman merupakan wilayah yang memiliki tingkat pengangguran tertinggi di Provinsi DIY, padahal wilayah ini memiliki dinamika ekonomi yang cukup tinggi dengan potensi-potensi sumber daya yang tersedia.

Hal tersebut dapat dilihat dari pesatnya pertumbuhan bisnis mulai dari perusahaan besar, menengah, hingga kecil dengan jumlah 1.080 (seribu delapan puluh) pertahun, namun belum sepenuhnya dapat mengimbangi tingkat pengangguran di Kabupaten Sleman. Peningkatan jumlah pengangguran di Kabupaten Sleman terjadi pada tahun 2018 yaitu dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,40% (empat koma empat puluh persen), yang artinya mengalami peningkatan sebesar 0,89 (nol koma delapan puluh sembilan persen) dari tahun sebelumnya.

2. Bentuk Kelayakan Kerja yang Diberikan Perusahaan Rintisan bagi Pekerja

Kelayakan kerja merupakan upaya pemerintah untuk mewujudkan lingkungan yang layak bagi seluruh pekerja/buruh serta upaya pencegahan terjadinya bahaya yang timbul akibat kerja, dengan tujuan dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga industri di Indonesia menjadi semakin maju. Kelayakan kerja sendiri dapat berupa pemberian upah yang layak, penetapan jam kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan, pemberian fasilitas-fasilitas tertentu guna memenuhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maupun mendaftarkan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi pekerja.

Upah yang dikategorikan layak adalah upah yang tidak lebih rendah dari ketetapan upah minimum dalam suatu daerah tertentu. Menurut Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan apabila pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari standar upah minimum. Hal ini bertujuan agar pekerja memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pengertian upah minimum sendiri dijelaskan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum yaitu:

“Upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Artinya, upah minimum merupakan acuan bagi pengusaha maupun pelaku industri dalam menerapkan kebijakan sistem pengupahan.”

Disamping itu, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyebutkan penghitungan upah minimum ditetapkan berdasarkan mekanisme pasar atau upah minimum tahun

berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan produk domestik bruto tahun berjalan.

Mengacu pada ketentuan peraturan diatas, berdasarkan pada hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Ibu Erna, salah satu staf Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman menyebutkan Kabupaten Sleman mengalami kenaikan 3,11% (tiga koma sebelas persen) atau sebesar Rp. 57.500 (lima puluh tujuh ribu lima ratus rupiah) dari tahun lalu, maka dari itu Upah Minimum Kabupaten Sleman menjadi sebesar Rp. 1.903.500 (satu juta sembilan ratus tiga ribu lima ratus rupiah).⁷³

Meskipun demikian, beliau juga menegaskan apabila pemberian upah pekerja memiliki struktur skala tersendiri. Seperti misalnya berdasarkan lama waktu bekerja, latar belakang pendidikan pekerja maupun beban kerja yang diampu. Sehingga dengan demikian apabila terdapat perusahaan yang memberikan upah pekerja sebesar batas upah minimum, selama memiliki alasan yang memenuhi dasar struktur skala upah diatas, ataupun selama terdapat kesepakatan antara pengusaha dan pekerja maka hal tersebut dapat tetap dianggap layak.⁷⁴

Selain upah, upaya untuk mewujudkan kelayakan kerja juga dapat berupa penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Pasal 86

⁷³ Wawancara dengan Ibu Erna, Staf Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, 12 Januari 2021.

⁷⁴ *Ibid.*

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan:

- a. setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
- c. setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dimaksud dalam ketentuan pasal tersebut yaitu meliputi pekerja di sektor formal yaitu pekerja yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan status badan hukum dan terikat kontrak secara resmi, maupun pekerja di sektor informal yaitu pekerja yang bekerja di luar badan hukum dan hanya bekerja berdasarkan kesepakatan dengan tanggung jawab perseorangan. Hal ini dilakukan karena upaya penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dianggap memiliki peran yang penting untuk melindungi pekerja agar dapat bekerja dengan layak serta terbebas dari pengaruh buruk atau yang diakibatkan oleh pekerjaan.

Selain itu, Keselamatan dan Kesehatan Kerja juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Dimana dalam undang-undang tersebut disebutkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) diperuntukkan bagi setiap pekerja yang bekerja di segala tempat kerja, baik di darat, didalam tanah, di permukaan air, didalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah

kekuasaan hukum Republik Indonesia. Jadi pada dasarnya, setiap pekerja di Indonesia berhak atas jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Berdasarkan pada ketentuan peraturan perundangan diatas, melalui hasil wawancara penulis dengan Ibu Erna salah satu Staf Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman menyebutkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja juga berkaitan erat dengan lingkungan tempat dilakukannya pekerjaan. Lingkungan kerja yang dinilai layak adalah lingkungan kerja yang dapat memenuhi fasilitas kesejahteraan. Contohnya berupa pemberian fasilitas olahraga, tempat ibadah, piknik bersama untuk menyegarkan kembali pikiran pekerja, koperasi, rumah dinas serta ruang poliklinik atau apotik guna dapat memenuhi pelaksanaan Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K).⁷⁵

Selain fasilitas yang diberikan, kebersihan dan kondisi ruang kerja juga wajib dipenuhi oleh suatu perusahaan. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1969 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 120 Mengenai *Hygine* dalam Perniagaan dan Kantor-Kantor menyebutkan kantor yang layak adalah kantor yang memenuhi kriteria-kriteria seperti adanya ventilasi, penerangan yang ideal, suhu yang tidak terlalu dingin atau terlalu panas, susunan tempat duduk yang rapi dengan jarak tidak sempit, penyediaan air, pengendalian lingkungan kerja (berisik atau bising).

⁷⁵ *Ibid.*

Ibu Erna juga menegaskan bahwa suatu lingkungan kerja juga berkaitan erat dengan potensi kecelakaan kerja. Suatu kecelakaan kerja dapat terjadi karena beberapa hal contohnya seperti alat dan bahan yang digunakan untuk bekerja, ataupun polusi lingkungan yang timbul dari proses kerja. Oleh karena itu perusahaan wajib melakukan pengawasan lingkungan kerja yaitu serangkaian kegiatan pengawasan dari semua tindakan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan atas pemenuhan pelaksanaan peraturan perundang-undangan atas objek pengawasan lingkungan kerja. Objek pengawasan lingkungan kerja yang dimaksud yaitu berupa faktor-faktor bahaya lingkungan kerja, tingkat kebersihan kantor, pengendalian bahaya besar, bahan kimia berbahaya, sanitasi lingkungan, limbah industri serta Alat Pelindung Diri (APD).⁷⁶

Dalam hal ini, Visvar menerapkan sistem kerja WFA (*Work From Anywhere*), artinya seluruh pekerja diberi kebebasan untuk bekerja dimana saja. Hal ini dikarenakan seluruh koordinasi dapat dilakukan secara *online*. Alat yang digunakan untuk bekerja hanyalah alat elektronik seperti ponsel pintar, *laptop*, maupun komputer. Dengan begitu resiko kecelakaan kerja sangatlah minim.

Sementara itu, Wideboard telah memiliki kantor yang berlokasi di Jalan Raya Babadan, Babadan, Wedomartani, Kabupaten Sleman. Menurut enam dari tujuh pekerja diluar CEO, melalui kuisisioner yang disebar mereka menilai fasilitas kantor yang disediakan telah sesuai

⁷⁶ *Ibid.*

dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Mereka menilai kantor tersebut memiliki wilayah yang asri dengan tambahan kolam renang untuk menyegarkan pikiran mereka.

Walaupun minimnya angka resiko kecelakaan kerja dalam perusahaan rintisan, pengusaha tetap berkewajiban melindungi dan menanggung apabila kecelakaan kerja terjadi. Maka dari itu, perusahaan wajib mengikutsertakan pekerja dalam program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagai investasi perusahaan dalam bentuk perlindungan karyawan terhadap segala risiko buruk yang dapat menimpa pekerja. Selain memberi manfaat kepada karyawan, program jaminan sosial ini juga menguntungkan perusahaan karena tidak perlu menanggung seluruh beban biaya dan/atau santunan jika karyawan mengalami kecelakaan kerja atau kematian.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sebagai suatu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Dalam Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menyebutkan:

“BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program:

1. jaminan kecelakaan kerja;
2. jaminan hari tua;

3. jaminan pensiun; dan
4. jaminan kematian.”

Jaminan Sosial Ketenagakerjaan tidak hanya berlaku bagi pekerja tetap melainkan juga untuk tenaga kerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), hal ini diatur dalam Pasal 13 ayat (2) dan (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP/150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan BPJS Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian, Lepas, Borongan dan PKWT yang menyebutkan:

1. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja PKWT kurang dari tiga bulan secara berturut-turut wajib mengikutsertakannya dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.
2. Dalam hal hubungan kerja tenaga kerja PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperpanjang sehingga bekerja selama tiga bulan secara berturut-turut atau lebih, pengusaha **wajib** mengikutsertakannya dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan terhitung mulai perpanjangan PKWT.

Berdasarkan pada ketentuan peraturan perundangan diatas, melalui hasil wawancara dengan CEO Wideboard, Alfian Tryputranto menyebutkan bahwa PT. Ruang Inovasi Nusantara (Wideboard) telah mengikutsertakan pekerjanya dalam program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Keikutsertaan PT. Ruang Inovasi Nusantara (Wideboard) dalam program BPJS menunjukkan bahwa perusahaan tersebut mempunyai perhatian terhadap hak-hak pekerja, juga menimbulkan rasa aman dalam bekerja karena jika sewaktu-waktu terjadi kecelakaan kerja pekerja tersebut mendapat jaminan dari perusahaan dan BPJS

Ketenagakerjaan. Dari hasil penelitian yang penulis dapatkan pada PT. Ruang Inovasi Nusantara (Wideboard), perusahaan ini mengikutsertakan pekerjanya pada program BPJS yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).⁷⁷

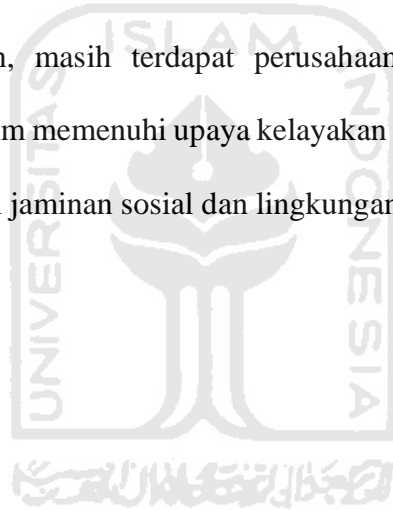
Ketentuannya adalah bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan mengakibatkan mereka sementara tidak mampu bekerja, akan memperoleh jaminan tersebut. Meskipun pemenuhan hak kesejahteraan di PT. Ruang Inovasi Nusantara (Wideboard) telah sesuai dan layak, namun terdapat sedikit kekurangan dari jaminan yang dilaksanakan oleh PT. Ruang Inovasi Nusantara (Wideboard) yaitu bahwa setiap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja harus mengurus sendiri hak-haknya untuk memperoleh santunan ke BPJS. Hal ini sesuai dengan hasil kuesioner yang disebarkan, dimana sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka harus mengurus sendiri hak-haknya ke BPJS dengan memperlihatkan kartu identitas peserta.

Sementara itu, melalui hasil wawancara dengan CEO Visvar, Airlangga Aridharma menyebutkan bahwa untuk Visvar sendiri belum menerapkan jaminan sosial bagi pekerjanya. Selain karena statusnya yang belum menjadi PT (Perseroan Terbatas), serta proses restrukturisasi didalam manajemennya, Visvar juga belum memiliki pegawai tetap.⁷⁸

⁷⁷ Wawancara dengan Alfian Tryputranto, CEO Wideboard, di Wideboard Tech Facility, 12 Januari 2021.

⁷⁸ Wawancara dengan Airlangga Aridharma, CEO Visvar, di media *Whatsapp*, 12 Januari 2021.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan peneliti, dapat disimpulkan apabila pelaksanaan jaminan pemeliharaan kelayakan kerja pada perusahaan rintisan di Kabupaten Sleman beberapa telah memenuhi kebutuhan pekerja beserta keluarganya. Dimana pekerja memperoleh upah diatas batas upah minimum yang ditentukan, serta mendapat kepastian pelayanan medis pada saat membutuhkannya. Mereka tidak memerlukan lagi pembiayaan dokter, obat, uang muka dan biaya rumah sakit dan rumah bersalin sehingga terpeliharanya kesehatan bagi diri dan keluarganya. Namun demikian, masih terdapat perusahaan rintisan di Kabupaten Sleman yang belum memenuhi upaya kelayakan kerja apabila ditinjau dari aspek pemenuhan jaminan sosial dan lingkungan kerja yang layak.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Perusahaan rintisan di Kabupaten Sleman belum sepenuhnya dapat mengimplementasikan sistem pengupahan sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan beberapa perusahaan rintisan masih menetapkan upah dibawah batas upah minimum dan tidak diberlakukannya upah lembur dengan diterapkannya jam kerja yang fleksibel.
2. Berdasarkan pada hasil wawancara dan obeservasi, hanya perusahaan rintisan yang besar dan telah menghasilkan keuntungan yang dapat memenuhi aspek kelayakan kerja dengan mendaftarkan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi karyawannya. Disisi lain mereka juga telah memberikan lingkungan kerja yang layak dengan fasilitas-fasilitas tertentu guna menunjang produktivitas kerja karyawannya. Sedangkan perusahaan rintisan yang baru saja dirintis atau masih dalam fase pengembangan, belum dapat memberikan fasilitas-fasilitas kantor serta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi karyawannya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut.

1. Sebaiknya perusahaan rintisan mempelajari lebih jauh mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya yang berkaitan dengan ketentuan upah sehingga perusahaan rintisan yang ada dapat memahami akan kewajibannya untuk melaksanakan sistem pengupahan sebagaimana yang telah diatur. Dengan begitu hak-hak pekerja dapat terpenuhi sehingga kelayakan kerja dalam suatu perusahaan rintisan dapat terwujud.
2. Sebaiknya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sleman mengatur mengenai regulasi tentang perusahaan rintisan di Kabupaten Sleman secara khusus, hal ini dikarenakan adanya beberapa aturan kerja dalam suatu perusahaan rintisan yang berbeda dengan perusahaan-perusahaan pada umumnya, mengingat sistem pekerjaan di perusahaan rintisan lebih bergantung pada teknologi-teknologi yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ahmad Saebani, Beni. *Metode Penelitian Hukum*. Pustaka Setia. Bandung. 2008.
- Ali, Zainuddin. *Hukum Ekonomi Syariah*. Sinar Grafika. Jakarta. 2008.
- Arifin, Hasnul. *Mendirikan Startup yang Diburu Angel Investor & Big Fund*. Media Pressindo. Yogyakarta. 2016.
- Bambang S, Joni. *Hukum Ketenagakerjaan*. Pustaka Setia. Bandung. 2013.
- Budiyono. *Penetapan Upah Minimum Dalam Rangka Perlindungan Buruh*. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro. Semarang. 2007.
- Djumadi. *Perjanjian Kerja*. Rajawali Pers. Jakarta. 2004.
- E. Ramdhan, Hendry. *Startup Business Model*. Penebar Plus. Jakarta. 2016.
- Fahrojih, Ikhwan. *Hukum Perburuhan*. Setara Press. Malang. 2016.
- Fuadi, Munir. *Pengantar Hukum Bisnis*. Citra Aditya Bakti. Bandung. 2008.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan: Edisi Revisi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2014.
- Kunandar. *Langkah Mudah Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Guru*. Rajawali Press. Jakarta. 2009.
- Kurniawan, Emmanuel. *Hak-Hak Karyawan Tetap dan Kontrak*. Dunia Cerdas. Jakarta. 2013.
- Laoly, Yasonna. *Birokrasi Digital*. PT. Pustaka Alvabet. Jakarta. 2019.
- Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
- Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Liberty. Yogyakarta. 2000.
- Mohd Hatta, Zulhelmy. *Isu-isu Kontemporer Ekonomi dan Keuangan Islam-Suatu Pendekatan Institusional*. Al.Azhar Freshzone Publishing. Bogor. 2013.
- Mustaqiem. *Hukum Hubungan Industrial Ketenagakerjaan*. Buku Litera. Yogyakarta. 2014.

- Osterwalder, Alexander. *Business Model Generation*. Elex Media Competindo. Jakarta. 2017.
- Rachman, Elieen. *Dari Start-up Menuju Unicorn*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. 2019.
- Ridley, John. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Erlangga. Jakarta. 2009.
- Rizki Sridadi, Ahmad. *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*. Intrans Publishing. Malang. 2016.
- Sanjaya, Wina. *Penelitian Tindakan Kelas*. Prenada Media Group. Jakarta. 2009.
- Setiawan, R. *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*. Bina Cipta, Bandung. 1979.
- Soepomo, Iman. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Pradnya Paramita. Jakarta. 1974.
- Subekti, R. *Hukum Perjanjian*. Intermasa. Jakarta. 1987.
- _____. *Aneka Perjanjian*. Alumni. Bandung. 1977.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung. 2014.
- Suharyadi dan Purwantu. *Statistika: untuk Ekonomi Keuangan Modern: Edisi 2*. Salemba Empat. Jakarta. 2011.
- Sukirno, Sadono. *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*. Edisi Ketiga. Rajawali Pers. Jakarta. 2006.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika. Jakarta. 2009.
- Thiel, Peter. *Zero to One*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. 2015.
- Tjandraningsih, Indrasari dan Rina Herawati. *Menuju Upah Layak*. Fredrich-Ebert-Stiftung (FES). Jakarta. 2009.
- Umar Al Habsyi, Ali. *Bayarlah Upah Nabi Muhammad SAW*. Pustaka Zahra. Jakarta. 2002.
- Utoyo, Indra. *Silicon Valley Mindset*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. 2016.
- Uwiyono, Aloysius et all. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta. 2014.
- Yudhanto, Yudho. *Information Technology Business Start-up*. Elex Media Komputindo. Jakarta. 2018.

Yusanto, M. Ismail dan Yunus, M. Arif. *Pengantar Ekonomi Islam*. Al-Azhar Press. Bogor. 2009.

Jurnal

Oki Wahyu Budiyanto. “*Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh dalam Perspektif Hukum dan HAM*”. Jurnal Hukum, Vol. 17 Edisi No. 3. Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM Kementerian Hukum dan HAM RI. 2017.

Ujang Chandra S, “*Model Kebijakan Pemerintah Indonesia dalam Sistem Pengupahan*”. Jurnal Wawasan Hukum, Edisi No. 1 Vol. 34. Fakultas Hukum Universitas Subang. 2016.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1969 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 120 Mengenai *Hygine* dalam Perniagaan dan Kantor-Kantor.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 38 Tahun 2016 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pesawat Tenaga dan Produksi.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah.

Internet

<https://katadata.co.id/agustiyanti/berita/5e9a4c5498d3a/jokowi-asean-dan-korsel-punya-potensi-besar-di-industri-kreatif>, diakses pada 4 Oktober 2020.

<https://investor.id/it-and-telecommunication/menkominfo-banggakan-pertumbuhan-startup-ri>, diakses pada Selasa, 20 Oktober 2020.

https://kominfo.go.id/content/detail/17233/jumlah-startup-di-indonesia-ratusan-atau-ribuan/0/sorotan_media, diakses pada Sabtu, 24 Oktober 2020.

https://www.blog.google/documents/47/SEA_Internet_Economy_Report_2019.pdf, Diakses pada Jum'at, 27 November 2020.

<http://bappeda.jogjaprov.go.id>, diakses pada Kamis 14 Januari 2021.

Hasil Wawancara

Airlangga Aridharma, CEO Visvar, di Media *Whatsapp*, 12 Januari 2021.

Alfian Tryputranto, CEO Wideboard, di Wideboard Tech Facility, 12 Januari 2021.

Erna, Staf Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sleman, di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sleman, 12 Januari 2021.

Gisneo Pratala, Founder Wideboard, di Wideboard Tech Facility, 13 Januari 2021.



LAMPIRAN



FAKULTAS
HUKUM

Gedung Mr. Moh. Yamin
Universitas Islam Indonesia
Jl. Taman Siswa No. 158 Yogyakarta 55151
T. (0274) 379178
F. (0274) 377043
E. fhukul@iui.ac.id
W. fh.uii.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

No. : 0033/Perpus/20/H/II/2021

Bismillaahirrahmaanirrahaim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Ngatini, A.Md.**
NIK : **931002119**
Jabatan : **Kepala Divisi Perpustakaan Fakultas
Hukum UII**

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Adella Meliana
No Mahasiswa : 17410309
Fakultas/Prodi : Hukum
Judul karya ilmiah : **ANALISIS YURIDIS KELAYAKAN
KERJA PERUSAHAAN
RINTISAN DI KABUPATEN SLEMAN
MENURUT UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses uji deteksi plagiasi dengan hasil **19.%**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 9 Februari 2021 M
25 Jumadil-Tsaniyah 1442 H

a.n. Dekan
u.b. Ka. Divisi Perpustakaan



Ngatini, A.Md.

