

TINJAUAN YURIDIS TENTANG STATUS HUBUNGAN
KERJA DIPERUSAHAAN KECIL BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN DIHUBUNGKAN
DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2008
TENTANG USAHA MIRO KECIL DAN MENENGAH

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana
Hukum

Disusun Oleh :

RAGIL BAGJA SAGARA PANGESTU

41151010150122

Program Kekhususan Perdata

Di bawah Bimbingan :

AEP SULAEMAN, S.H., Sp.1.



FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS LANGLANGBUANA

BANDUNG

2019

JURIDICIC REVIEW ON STATUS OF WORK RELATIONSHIP
IN A SMALL COMPANY BASED ON LAW NUMBER 13 OF
2003 CONCERNING EMPLOYMENT CONNECTED TO LAW
NUMBER 20 OF 2008 CONCERNING SMALL AND MEDIUM
MIRO BUSINESSES

THESIS

Submitted to Meet One of the Requirements to Get a Law Degree

Arranged by :

RAGIL BAGJA SAGARA PANGESTU

41151010150122

Civil Specific Program

Under the guidance of :

AEP SULAEMAN, S.H., Sp.1.



FACULTY OF LAW

UNIVERSITAS LANGLANGBUANA

BANDUNG

2019

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ragil Bagja Sagara Pangestu
Nomor Pokok Mahasiswa : 41151010150122
Jenis Penulisan Tugas Akhir : Skripsi
Judul Penulisan Tugas Akhir : **“TINJAUAN YURIDIS TERHADAP STATUS HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN KECIL DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JO UNDANG-UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2008 TENTANG USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH”**

Menyatakan bahwa Tugas Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa Tugas Akhir ini plagiat, saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai ketentuan yang berlaku di Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar, sehat wal'afiat, dan tanpa tekanan dari manapun.

Yang menyatakan,

RAGIL BAGJA SAGARA PANGESTU
41151010150122

ABSTRACT

Status of employment relations between employers and workers / laborers who do not enter into work agreements in small companies where no work agreements are conducted in accordance with the rules. Legal provisions are made to be protective for workers / laborers and restrict employers not to behave arbitrarily over their power. For those who do not enter into work agreements. The issue that will be discussed this time is about the status of the employment relationship which is not doing an employment agreement in accordance with the legislation. The purpose of this research is to find out about the status of work relationships in the company CV.Maju Berkah Mandiri and the legal consequences that will be obtained by the company if no employment agreement.

Method of approach used by the author in compiling this thesis is a normative juridical research method, with the aim of analyzing the problems carried out by reviewing legal research by combining its specific written legal materials relating to Manpower. The specification of writing in the secondary data thesis is about the status of the employment relationship and the consequences of the absence of an agreement, and by means of qualitative juridical analysis that produces conclusions.

Results of this thesis research can be concluded that the status of the employment relationship due to the absence of work agreements made by the company CV.Maju Berkah Mandiri can result in null and void by law in accordance with Law No. 13 of 2003 concerning Employment which if the Work Agreement is contrary to regulations the legislation resulted in the agreement being null and void so it was deemed never to exist. The legal consequences that will be obtained by the company can be in the form of administrative sanctions or criminal sanctions from the absence of an employment agreement in the company.

Keywords : Employment Relationship Status, Employment agreement, Specific Time Work Agreement, Small company

ABSTRAK

Status hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang tidak melakukan perjanjian kerja di perusahaan kecil dimana tidak dilakukan perjanjian kerja yang sesuai dengan aturan. Ketentuan Hukum dibuat untuk menjadi pelindung bagi pekerja/buruh dan membatasi pengusaha untuk tidak bersikap sewenang-wenang atas kekuasaannya. Bagi Para pihak yang memang tidak melakukan perjanjian kerja. Permasalahan yang akan dibahas kali ini adalah tentang status hubungan kerja yang mana tidak dilakukannya perjanjian kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Tujuan dilakukan penelitian ini untuk mengetahui tentang status hubungan kerja di perusahaan CV.Maju Berkah Mandiri dan akibat hukum yang akan didapat oleh perusahaan apabila tidak dilakukan perjanjian kerja.

Metode pendekatan yang digunakan penulis dalam menyusun skripsi ini adalah metode penelitian yuridis normatif, dengan tujuan untuk menganalisis permasalahan yang dilakukan dengan mengkaji penelitian hukum dengan memadukan bahan hukum tertulis khususnya yang berhubungan tentang Ketenagakerjaan. Spesifikasi penulisan dalam skripsi data sekunder berupa tentang status hubungan kerja dan akibat dari tidak adanya perjanjian, dan dengan cara analisis yuridis kualitatif yang menghasilkan kesimpulan.

Hasil penelitian skripsi ini dapat ditarik kesimpulan bahwa status hubungan kerja karena tidak adanya perjanjian kerja yang dilakukan oleh perusahaan CV.Maju Berkah Mandiri dapat berakibat batal demi hukum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagkerjaan yang mana apabila Perjanjian Kerja yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan mengakibatkan perjanjian batal demi hukum sehingga dianggap tidak pernah ada. Akibat hukum yang akan didapat oleh perusahaan yaitu bisa saja berupa sanksi administratif ataupun sanksi pidana dari tidak adanya suatu perjanjian kerja di perusahaan tersebut.

Kata Kunci : Status Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perusahaan Kecil (UMKM)

KATA PENGANTAR

Segala ucapan puji dan syukur kehadirat Allah SWT karena atas Rahmat dan Karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini sebagai tugas akhir dalam mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung.

Adapun judul skripsi yang diambil penulis adalah **“TINJAUAN YURIDIS TERHADAP STATUS HUBUNGAN KKERJA DI PERUSAHAAN KECIL DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JO UNDANG-UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2008 TENTANG USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH”**.

Penulisan dalam penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari keterlibatan berbagai pihak dalam memberikan bimbingan, dorongan, dukungan serta bantuan kepada penulis, kepada semuanya penulis ucapkan banyak terimakasih. dan pada kesempatan ini dengan segala hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak Aep Sulaeman, S.H., SP.1. selaku Dosen Pembimbing, karena beliau dengan kesabaran dan ketulusannya memberikan petunjuk, bimbingan, dan arahnya dalam penulisan skripsi ini, dan ditengah kesibukannya bersedia meluangkan waktu. Atas segala pengorbanannya yang tulus dan ikhlas, penulis mengucapkan rasa hormat dan banyak terimakasih.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. R. AR. Harry Anwar, S.H., M.H., selaku Rektor Universitas Langlangbuana Bandung.
2. Ibu Dr.H. Hernawati Ras, S.H., M.Si. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung.
3. Ibu Eni Dasuki Suhardini, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung dan Dosen Pembimbing Penulis.
4. Ibu Sri Mulyati Chalil, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung.
5. Bapak Dani Durahman, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung.
6. Ibu Dini Ramdania, S.H., M.H., selaku Ketua Prodi Ilmu Hukum
7. Bapak Rahmat, S.H., M.H., selaku Ketua Lab. Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
8. Bapak Riza Zulfikar, S.H., S.T., selaku Dosen Wali Penulis.
9. Seluruh Dosen dan Staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
10. Staf Perpustakaan Universitas Langlangbuana.
11. Para Sahabat terbaik Tahun Angkatan 2015 dan atau kelas A3 Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung.
12. Teman-teman kelas A3 Fakultas Hukum yang selalu memberikan semangat dalam belajar khususnya, Nurul, Syifa, Rudi, Teh elsa, Aditya, Hessa,
13. Teman-teman Kuliah Kerja Nyata Mahasiswa (KKN-M) kelompok 03 di Desa Cipatik Kecamatan Cihampelas Kabupaten Bandung Barat.

14. Teman-teman nongkrong di kantin yang sering dalam berdiskusi, Niko, Kiki, Afrizardi, Ilyasa, Fauzy, Adul, Rommy, Raka, Bunga, Tenry, Arnis, Ariiq, Ronald, Haqi dan Rey
15. Teman-teman Mabes Khususnya TIM Tempur Aceng, Juned, Gogon, Bokir, Tojer dan Masbey.
16. Teman-teman Vapers Unla khususnya Syendra, Rivaldi, Dhika, Rinaldi, dan lainnya yang tidak bisa disebut satu persatu.
17. Teman-teman SMK 1 Angkasa Lanud Sulaiman Khusus nya jurusan Rekayasa Perangkat Lunak semasa bersekolah dulu.
18. Teman-teman MTS Darul Ihsan Yuppi khusus nya kelas B semasa bersekolah dahulu.
19. Para Sahabat kecil khusus nya Muhammad Angger surya Manggala dan Faqih Hanif Hanif.
20. Rekan-rekan struktural Karang Taruna CREW 14 PARKEN Kelurahan Bandasari, Kecamatan Canguang, Kabupaten Bandung.
21. Keluarga besarku yang selalu mencintai serta menyayangiku yang tak hentinya mendo'akan, agar penulis berada dalam jalur kebenaran dan kesuksesan.

Secara khusus ucapan terimakasih tak terhingga penulis ucapkan kepada kedua orang tuaku, Ibuku tercinta Heni Anggraeni yang selalu memberikan do'a yang tak pernah putus dan senantiasa bisa membiayai saya sampai saat ini, dorongan moril serta selalu mengingatkan untuk selalu taat beribadah, Almarhum Ayah yang entah dimana sampai sat ini belum pernah bertemu semoga tenang di

alam sana, Nenek tercinta yang senantiasa mengurus saya sampai saat ini dan menyekolahkan saya yang tak pernah mengeluh untuk membiayai saya dan sempat hampir akan putus sekolah karena biaya, Tak lupa juga kepada saudara-terbaik yaitu Adik kandung saya Anasyaira Fadila Anjani yang selalu memberikan dukungan moril serta semangat yang luar biasa untuk menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan, sehingga dapat menjadi referensi di bidang ini. Atas segala kebaikan yang diberikan, penulis berdo'a semoga amal baik yang diberikan mendapat imbalan yang berlipat ganda dari Allah S.W.T.

Bandung, 24 September 2019

Ragil Bagja Sagara Pangestu

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN

ABSTRAKi

KATA PENGANTAR.....ii

DAFTAR ISI.....vi

BAB I PENDAHULUAN.....

- A. Latar Belakang Masalah.....1
- B. Identifikasi Masalah6
- C. Tujuan Penelitian6
- D. Kegunaan Penelitian.....7
- E. Kerangka Pemikiran.....8
- F. Metode Penelitian.....11

BAB II TINJAUAN TEORITIK TENTANG HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DALAM PERUSAHAAN KECIL

- A. Hukum Ketenagakerjaan16
- B. Perjanjian Kerja.....21
- C. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)28
- D. Hak dan Kewajiban35
- E. Tinjauan Usaha Mikro Kecil dan Menengah39

BAB III PERUSAHAAN YANG TIDAK MELAKUKAN PERJANJIAN KERJA DENGAN PEKERJA

- A. Tenaga yang Tidak Melakukan Perjanjian Kerja dengan perusahaan di Konveksi CV.Maju Berkah Mandiri53
- B. Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di CV Bintang asahi Tekstil.....54

**BAB IV HUBUNGAN STATUS ANTARA PEKERJA DENGAN
PENGUSAHA DI PERUSAHAAN KECIL**

A. Akibat Hukum Terhadap Pengusaha yang tidak Melakukan Perjanjian kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.....57

B. Status Hukum Hubungan Kerja antara Tenaga Kerja dengan Perusahaan yang tidak Membuat Perjanjian Kerja Tertulis Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan59

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....63

B. Saran64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pakaian merupakan salah satu kebutuhan pokok bagi manusia. Kebutuhan akan pakaian yang sering disebut dengan istilah sandang merupakan salah satu kebutuhan primer manusia selain pangan dan papan.

Hukum ialah aturan tingkah laku para anggota masyarakat, aturan yang daya penggunaannya pada saat tertentu diindahkan oleh suatu masyarakat sebagai jaminan dari kepentingan bersama dan yang jika dilanggar menimbulkan reaksi bersama terhadap orang yang melakukan pelanggaran itu.¹⁾

Istilah Buruh sejak dulu sudah populer dan kini masih sering dipakai sebagai sebutan untuk kelompok Tenaga kerja yang sedang memperjuangkan program organisasinya. Istilah pekerja dalam praktik sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja, seperti pekerja kontrak, pekerja borongan, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap, dan sebagainya. Sedangkan istilah karyawan atau pegawai lebih sering dipakai untuk data administrasi.²⁾

Ketenagakerjaan di Indonesia, berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam dinyatakan bahwa, ketengakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat watu sebelum, selama dan sesudah masa kerja, Dalam hal ini, sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang

¹⁾C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, BalaiPustaka, Jakarta, 2013, hlm. 36.

²⁾ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 1

Ketenagakerjaan yang dimaksud dari Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Demi pembangunan bidang ketenagakerjaan pemerintah harus memberikan aturan sedemikian rupa agar menjadi sebuah perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta dapat mengatur kondisi yang kondusif bagi dunia usaha. Pemerintah telah membuat peraturan yaitu pada Pasal 38 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi: “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat Ketenagakerjaan yang adil”. Dari bunyi pasal diatas, jelas pemerintah berkewajiban untuk menyediakan lapangan pekerjaan bagi warga negaranya.

Sebagian masyarakat akhirnya memutuskan untuk membuka lapangan pekerjaan dan menjadi pengusaha dengan membuka sebuah perusahaan. Membuka lapangan pekerjaan adalah solusi untuk orang-orang yang mencari pekerjaan dan dapat menanggulangi tingginya angka pengangguran.

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia sebagai modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila, oleh karena itu, tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus di jamin haknya, diatur kewajibannya dan semakin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapi perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya sehingga menimbulkan rasa aman dalam bekerja.

Menurut Soepomo, Hubungan Kerja ialah seperti ini “suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia kerja dengan menerima upah dan pengusaha memperkerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah”.³⁾

Ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan) mengatakan:

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Perjanjian kerja sendiri yaitu perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan yang ditandai dengan ciri adanya upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas, dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus diataati pihak lain.

Perjanjian sendiri menurut Pasal 1601 a Kitab Undang Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata) ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu.⁴⁾

³⁾ *Ibid*, hlm 39.

⁴⁾ Lalu husni, *pengantar hukum ketenagakerjaan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm.62.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dan memanusakan dari tempat kerjanya atau pekerjaannya. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak, yakni pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh.⁵⁾

Hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Takaran hak dan kewajiban masing masing haruslah seimbang.

Pertumbuhan Industri skala kecil dan menengah belakangan berkembang mewarnai perekonomian di Indonesia. Mulai dari industri makanan, kerajinan mebel hingga konveksi atau tekstil, dimana keberadaanya menjadi salah satu solusi dalam mengatasi pengangguran dan pemasukan bagi pendapatan daerah.

Status hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja menjadi contoh bahwa di negara indonesia masih banyak pengusaha yang meremehkan suatu perjanjian kerja kepada buruh di perusahaan konveksi. Dampak yang ditimbulkan dari tidak melakukannya suatu perjanjian kerja bisa sangat fatal, karena bakal tidak terpenuhinya hak dan kewajiban dari para pihak pekerja dan pengusaha.

Pekerja adalah orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Kedudukan pekerja seringkali tidak sederajat dengan kedudukan pemberi kerja apabila dilihat dari sudut pandang sosial ekonomis. Pekerja/buruh merupakan

⁵⁾ Abdul Khakim, *Op.cit.*, hlm.42

bagian dari tenaga kerja yang telah melakukan kerja, dalam hubungan kerja dibawah perintah pemberi kerja dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan akan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja/buruh yang dipekerjakan dalam industri kecil atau UMKM sendiri pada umumnya direkrut tanpa adanya perjanjian kerja atau kontrak kerja secara tertulis melainkan hanya perjanjian secara lisan dan tanpa adanya suatu pengangkatan kerja.

Masalah yang kemudian hadir akibat tidak adanya perjanjian kerja tertulis tersebut adalah hilangnya jaminan hak-hak dasar terhadap pekerja (buruh). Hal ini jelas telah merugikan kaum buruh dimana hak dasar mereka untuk memperoleh kesamaan dan kesempatan yang sama dalam melakukan pekerjaan.

Pengakuan salah satu pekerja di perusahaan kecil atau UMKM di bidang konveksi, beliau menjelaskan bahwa selama bekerja tidak adanya suatu perjanjian kerja yang pada dasarnya untuk mengikat kedua belah pihak supaya terpenuhinya hak-hak dari pekerja. Dan dalam hubungan kerja yang hanya perjanjian secara lisan antara pekerja dan pengusaha kerap akan merugikan bagi pekerja dari perusahaan tersebut, mulai dari pemutusan kerja yang sepiha dan bisa saja diberhentikan kapan saja dengan mudah, tidak akan mendapatkan jaminan kesehatan dan hak-hak lainnya.

Penelitian sejenis yang juga dijadikan rujukan dalam penulisan tugas akhir mengenai Status hubungan kerja Dua diantaranya berjudul :

1. Tinjauan yuridis terhadap pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT Bulan Bintang Tekstil Industri

(Hardika Sholeh Hafid & Tahun 2016)

2. Analisis terhadap perjanjian kerja waktu tertentu di PT Siprama Cakrawala Yogyakarta

(Muhammad Jaduk Chusana & Tahun 2017)

Penulis bermaksud untuk membahas mengenai status hubungan tenaga kerja dengan pengusaha di perusahaan kecil (konveksi) yang mana perusahaan tersebut tidak melakukan suatu perjanjian kerja yang semestinya telah diatur dalam undang-undang. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk meneliti tentang Status hubungan kerja di perusahaan perusahaan kecil menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul TINJAUAN YURIDIS TENTANG STATUS HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN KECIL BERDASARKAN UNDANG UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DIHUBUNGKAN UNDANG UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2008 TENTANG USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH

B. Identifikasi Masalah

Latar Belakang masalah diatas, maka penulis mengambil indentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Akibat Hukum Terhadap perusahaan yang tidak melakukan perjanjian kerja?
2. Bagaimana Status hubungan kerja antara tenaga kerja dan perusahaan yang tidak melakukan perjanjian kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penulisan Skripsi ini antara lain:

1. Untuk mengetahui dan memahami tentang akibat hukum terhadap perusahaan yang tidak melakukan perjanjian kerja.
2. Untuk mengetahui status hubungan kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan yang tidak melakukan perjanjian kerja.

D. Kegunaan Penelitian

Setiap penulisan diharapkan adanya suatu manfaat dan kegunaan yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan, sebab benar kecilnya manfaat penelitian akan menentukan nilai-nilai dari penelitian tersebut, Adapun kegunaan dari penulisan skripsi ini sebagai berikut:

1. Segi Teoritis, Bagi perkembangan ilmu Hukum Perdata Khususnya di bidang Hukum Ketenagakerjaan dan dibidang Usaha Mikro Kecil Menengah Diharapkan penulisan ini dapat dijadikan referensi tambahan bagi para akademisi, penulis, dan kalangan yang berminat dalam kajian yang sama.
2. Segi Praktis
 - a. Bagi peneliti, Dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman dalam bidang sesungguhnya dan sebagai aplikasi ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan untuk diterapkan kepada realita-realita yang timbul di masyarakat, baik memotivasi diri sendiri maupun memotivasi orang lain.

- b. Bagi tenaga kerja dan pengusaha, Sebagai acuan nantinya dapat memberikan pemahaman yang tepat tentang hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja terkait perjanjian kerja dalam perusahaan kecil (konveksi).
- c. Bagi masyarakat, memebrikan pemahaman yang di anggap tepat kepada masyarakat agar memahami tentang pentingnya perjanjian kerja dalam suatu hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja di perusahaan kecil (konveksi).

E. Kerangka Pemikiran

Menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (selanjutnya disingkat UUD 45). Indonesia adalah negara hukum, penegasan ketentuan konstitusi ini bermakna, bahwa segala aspek kehidupan dalam kemasyarakatan, kenegaraan dan pemerintahan harus senantiasa berdasarkan atas hukum.

Pasal 27 ayat (2) UUD 45 menjelaskan bahwa Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Perselisihan ketenagakerjaan terutama dalam ruang lingkup ketenagakerjaan, perselisihan yang timbul antara pekerja dan perusahaan sering terjadi menimbulkan perselisihan yang menyebabkan hak dan kewajiban tidak terpenuhi.

Perjanjian secara umum ditegaskan oleh Pasal 1313 KUHPerdara telah ditegaskan bahwa suatu “perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri”.

Menurut Shamad, Perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama.⁶⁾

Syarat sahnya perjanjian diatur pada Pasal 1320 KUHPerdara yaitu:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal

Keempat syarat ini merupakan syarat pokok bagi setiap perjanjian. artinya, setiap perjanjian harus memenuhi keempat syarat ini bila ingin menjadi perjanjian yang sah. Semuanya merupakan syarat pokok bagi setiap perjanjian, dan syarat tersebut kemudian dikelompokkan menjadi dua kelompok, yakni syarat subyektif yang berisi syarat pertama juga syarat kedua, dan syarat obyektif yakni berisi dari syarat ketiga, juga syarat keempat.

Perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pengusaha di bidang konveksi yaitu berupa tidak adanya suatu perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha yang sering menyebabkan hak dan kewajiban tidak terpenuhi,

⁶⁾*Ibid*, hlm 49

akibatnya tidak ada suatu perjanjian pekerja/buruh tidak dapat menuntut akan haknya sebagai tenaga kerja.

Pekerja dalam hal ini adalah salah satu unsur penting dalam suatu perusahaan, hal ini dikarenakan peran dan fungsi pekerja dalam menghasilkan barang atau jasa untuk perkembangan suatu perusahaan.

Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan memberikan pengertian yakni:

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Perjanjian adalah suatu syarat dimana pekerja dan pengusaha saling mengikatkan diri dalam hal suatu pekerjaan apabila tidak adanya suatu perjanjian bakal mengakibatkan salah satu dari pihak tersebut melakukan wanprestasi bisa saja dari pihak pengusaha yang melakukan suatu perbuatan melawan hukum seperti tidak memenuhinya hak dari para pekerja/buruh tersebut.

Hal ini pula dikemukakannya suatu terminologi yang membatasi digunakan untuk memberikan suatu landasan pengertian yaitu:

1. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. pengertian ini jelas mencakup sangat luas yakni mencakup semua penduduk dalam usia kerja baik yang sudah bekerja maupun yang mencari pekerjaan.

2. Pekerja/buruh

Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan, (lihat pula Pasal 1 butir 9 Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat UU PHI)). jadi pekerja adalah sebagian dari tenagakerja, dalam hal ini yang sudah mendapat pekerjaan.

3. Usaha mikro kecil dan menengah

UMKM merupakan suatu usaha perdagangan yang dikelola oleh perorangan atau juga badan usaha yang dalam hal ini termasuk juga sebagai kriteria usaha dalam lingkup kecil atau juga mikro. Peraturan mengenai UMKM sudah dibahas didaalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah (selanjutnya disingkat UU UMKM).

4. Perbuatan melawan hukum (selanjutnya disingkat PMH)

PMH sebagai landasan hukum menyangkut perbuatan melawan hukum adalah Pasal 1365 KUH perdata, yang Berbunyi “Tiap perbuatan melawan hukum yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian untuk mengganti kerugian tersebut’.

F. Metode Penelitian

Penelitian akan senantiasa bermula dari rasa ingin tahu (*niewgierigheid*) untuk menemukan jawaban terhadap suatu permasalahan aktual yang dihadapi. Suatu

penelitian ilmiah dimaksudkan untuk memperoleh pengetahuan yang benar tentang objek yang diteliti berdasarkan serangkaian langkah yang diakui komunitas ilmunan sejawat di bidang keahlian (intersubjektif), dengan demikian penemuan terhadap hasil penelitian ilmiah tersebut diakui sifat keilmiahnya (*wetenschappelijkheid*), dapat ditelusuri kembali oleh sejawat yang berminat dan merupakan hal yang baru (*nieuw moet zijn*). Itulah sebabnya dikatakan bahwa pengetahuan ilmiah adalah pengetahuan yang telah dibuktikan kebenarannya.⁷⁾

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif, Penelitian yuridis normatif sendiri yaitu difokuskan untuk mengkaji penelitian hukum positif, dalam hal ini adalah bahan hukum tertulis, khususnya yang berhubungan tentang Ketenagakerjaan.⁸⁾

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif analisis, yang merupakan metode yang dipakai untuk menggambarkan suatu kondisi atau keadaan yang sedang terjadi atau berlangsung yang tujuannya agar dapat memberikan data seteliti mungkin mengenai objek penelitian sehingga mampu menggali hal-hal yang bersifat

⁷⁾Jonaedi efendi dan Johnny Ibrahim,"*Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiri*"s, Prenadamedia group, 2016, hlm.3

⁸⁾*Ibid.*, hlm 234

ideal, kemudian dianalisis berdasarkan teori hukum atau undang-undang yang berlaku.⁹⁾

Peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum yang berkaitan dengan masalah perlindungan hukum bagi tenaga kerja di perusahaan kecil berdasarkan UU Ketenagakerjaan.

3. Tahap Penelitian

Bahan hukum yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan Penelitian Kepustakaan. Penelitian kepustakaan sendiri merupakan penelitian kualitatif yang pada umumnya tidak langsung terjun ke lapangan dalam pencarian sumber datanya, atau cara pengamatan (bentuk observasi) secara mendalam terhadap tema yang diteliti untuk menemukan jawaban dari masalah yang ditemukan di awal sebelum penelitian ditindak lanjuti. Dengan kata lain penelitian kepustakaan merupakan metode dalam pencarian, mengumpulkan dan menganalisis sumber data untuk diolah dan disajikan dalam bentuk laporan Penelitian Kepustakaan.

Penelitian ini menggunakan bahan hukum premier, sekunder, maupun tersier

- a. Bahan hukum primer adalah hukum yang mengikat dari sudut norma dasar, peraturan dasar dan peraturan perundang-undangan, yaitu:

- 1) Undang- Undang Dasar Republik Indonesia 1945
- 2) Kitab Undang – Undang Hukum Perdata
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Katenagakerjaan

⁹⁾Sri Mamudji *et.al.*, “*Metode Penelitian dan Peneulisan Hukum*”, Depok: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005., hlm.4.

- 4) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha, Mikro Kecil dan Menengah
 - 5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- b. Bahan Hukum Sekunder adalah bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer berupa hasil penelitian atau karya ilmiah
 - c. Bahan Hukum Tersier adalah bahan yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.
4. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan yaitu pencarian data informasi yang berhubungan dengan landasan hukum, ketenagakerjaan, serta dengan aturan dalam perusahaan kecil melalui bahan pustaka seperti buku-buku, karya ilmiah, situs internet dan lain sebagainya yang berkaitan dengan objek penelitian serta dapat mendukung proses penelitian ini.

5. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kualitatif, yaitu cara penelitian yang menghasilkan informasi deskriptif analitis, dan terkumpul kemudian menguraikan fakta yang telah ada dalam skripsi ini kemudian ditarik suatu kesimpulan dan saran dengan memanfaatkan cara berpikir deduktif yaitu menarik kesimpulan yang

berangkat dari hal hal yang bersifat umum menuju hal hal yang bersifat khusus.¹⁰⁾

¹⁰⁾Jonaedi efendi dan Johnny Ibrahim,op.cit.,hlm 236

BAB II

TINJAUAN TEORITIK TENTANG HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DALAM PERUSAHAAN KECIL

A. Hukum Ketenagakerjaan

Pengertian Hukum Ketenagakerjaan, dahulu disebut hukum perburuhan atau dalam bahasa Belanda disebut *arbeidrechts*, juga sama dengan pengertian hukum itu sendiri, yakni masih beragam sesuai sudut pandang masing-masing ahli hukum.

Moolenaar dalam Asikin menyebutkan bahwa :

Hukum perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja serta antara tenaga kerja dan pengusaha.¹¹⁾

Istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang amat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, penulis berpendapat bahwa istilah hukum ketenagakerjaan lebih tepat dibanding dengan istilah hukum perburuhan. Hal ini juga sejalan dengan penamaan UU Ketenagakerjaan, bukan undang-undang perburuhan.

1. Pengertian Tenaga Kerja

¹¹⁾Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009 ,hlm. 4

Menurut Pasal 1 UU Ketenagakerjaan: “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” pengertian ini jelas mencakup sangat luas yakni mencakup semua penduduk dalam usia kerja baik yang sudah bekerja maupun yang mencari pekerjaan. usia kerja dalam Pasal 69 UU ketenagakerjaan menyebutkan minimal 15 tahun

Pengertian tenaga kerja dalam UU Ketenagakerjaan memberikan pengertian tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹²⁾

Pengertian menurut UU Ketenagakerjaan di atas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payman J. Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.¹³⁾

Tenaga kerja terdapat beberapa istilah yang beragam, seperti buruh, pekerja, karyawan, pegawai, majikan, atau pengusaha tetapi yang lebih sering di gunakan atau yang lebih populer yaitu pekerja/buruh untuk sebutak kelompok tenaga kerja, istilah pekerja dalam praktik sering di pakai untuk menunjukan status hubungan

¹²⁾Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Graharafindo Persada, 2014, hlm .27.

¹³⁾*Ibid.*

kerja, seperti pekerja kontrak, pekerja borong, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap, dan sebagainya.¹⁴⁾

Istilah buruh sejak dulu diidentikan dengan pekerja kasar, pendidikan rendah, dan pendidikan yang rendah, dan penghasilan yang rendah pula. Bahkan pada zaman kolonial terdapat istilah kuli, mandor atau semacamnya, yang menempatkan buruh pada posisi yang lemah di bawah pengusaha. padahal, keberadaan buruh sangatlah penting artinya bagi kelangsungan perusahaan.¹⁵⁾

Pekerja memiliki pengertian sangat luas, istilah yang sepadan dengan pekerja ialah karyawan, yakni orang yang berkarya atau bekerja, yang lebih diidentikan dengan pekerjaan nonfisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor, contoh karyawan bank dan sebagainya. sedangkan istilah pegawai adalah setiap orang yang bekerja pada pemerintahan, yakni pegawai negeri, sebagaimana atas Undang – Undang No 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1947 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian.¹⁶⁾

Pada zaman penjajahan dahulu, istilah buruh disamaartikan dengan orang-orang yang mengerjakan tangan atau pekerjaan kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain sebagainya yang di dunia barat sering disebut “*blue collar workers*” sebagai kata lawam bagi mereka yang mengerjakan pekerjaan “halus” seperti klerk, komis dan sebagainya yang sering disebut sebagai pegawaii *employees* dan disebut “*White Collar Workers*”.¹⁷⁾

¹⁴⁾ Abdul Khakim, op,cit, hlm.1.

¹⁵⁾ *Ibid.*

¹⁶⁾ *Ibid.*

¹⁷⁾ Koespramono Irsan & Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Jakarta: Erlangga, 2016, hlm.26

Pasal 1 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Maimun berpendapat bahwa ada 2 unsur dalam pengertian pekerja/buruh, yaitu: orang yang bekerja dan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Pekerja dibagi menjadi dua dilihat dari bentuk perjanjian kerja yaitu pekerja kontrak dan pekerja tetap. Pekerja kontrak adalah seseorang yang dipekerjakan oleh pengusaha dalam jangka waktu tertentu. Perusahaan tidak boleh mensyaratkan masa percobaan pada pekerja kontrak. Sedangkan pekerja tetap adalah seseorang yang dipekerjakan oleh pengusaha dalam jangka waktu yang tidak ditentukan.¹⁸

Pengertian tenaga kerja tersebut jelaslah bahwa tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja/buruh. Istilah pekerja/buruh yang sekarang disandingkan muncul karena dalam undang-undang yang lahir yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja menyandingkan kedua istilah tersebut. Munculnya istilah buruh/pekerja yang disandingkan disebabkan selama ini pemerintah menghendaki agar istilah buruh diganti menjadi istilah pekerja karena istilah buruh selain berkonotasi pekerja kasar juga menggambarkan kelompok yang selalu berlawanan dengan pihak majikan. Karena itulah pada Orde Baru Serikat Buruh diganti dengan istilah Serikat Pekerja. Serikat pekerja pada saat itu sangat setralistik sehingga mengekang kebebasan buruh untuk membentuk organisasi/serikat serta tidak respons terhadap aspirasi buruh. Itulah sebabnya ketika RUU serikat Buruh/Pekerja dibahas terjadi perdebatan yang panjang mengenai istilah ini, dari pemerintah menghendaki

¹⁸⁾Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT. Pradya Parmita, 2003, hlm.13

istilah pekerja, sementara dari kalangan buruh/pekerja menghendaki istilah buruh karena trauma pada masa lalu dengan istilah pekerja yang melekat pada istilah serikat pekerja. Pada saat itu serikat pekerja dikendalikan untuk kepentingan pemerintah, akhirnya ditempuh jalan tengah dengan mensejajarkan kedua istilah tersebut.¹⁹⁾

2. Pengusaha

Pengertian Pengusaha diatur dalam UU Ketenagakerjaan yang sebelumnya menggunakan istilah Majikan. Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian perselisihan perburuhan (selanjutnya disebut) UU PHI disebutkan bahwa majikan adalah “orang atau badan hukum yang memperkejakan buruh”.²⁰⁾

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, istilah majikan ini sangat populer karena perundang-undangan sebelum UU Ketenagakerjaan menggunakan istilah majikan. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa Majikan adalah “ orang atau badan hukum yang memperkejakan buruh”. Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep Hubungan industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama. Karena itu lebih tepat menggunakan istilah pengusaha.²¹⁾

¹⁹⁾ Lalu Husni, *op,cit.*, hlm.31.

²⁰⁾ *Ibid.* Hlm 47

²¹⁾ *Ibid.*

Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan Menjelaskan pengertian Pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berdiri secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.²²⁾

Sedangkan pengertian Perusahaan Pasal 1 angka 6 UU Ketenagakerjaan adalah:

- a. Setiap bentuk usaha berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik orang negara yang memperkejakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha usaha lain yang mempunyai pengurus atau memperkejakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa pengertian pengusaha menunjuk pada orangnya sedangkan perusahaan menunjuk pada bentuk usaha atau organya.²³⁾

B. Perjanjian kerja

Istilah perjanjian sebenarnya tidak dikenal dalam KUHPerdara, yang ada ialah perikatan atau *verbinten* (Pasal 1233) dan persetujuan atau *overreenkomst* (Pasal

²²⁾*Ibid.* Hlm 48

²³⁾Suratman op,cit., hlm.39

1313). Beberapa ahli hukum juga berbeda pendapat dalam menggunakan istilah-istilah tersebut. Di Indonesia istilah *verbinten* diterjemahkan dalam tiga arti, yaitu perikatan, perutusan dan perjanjian. sedangkan Istilah *overeenkomst* diterjemahkan dalam dua arti, yaitu perjanjian dan persetujuan.²⁴⁾

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut *Aebeidsoverenkoms* yang mempunyai beberapa pengertian.²⁵⁾ Pasal 1601 KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut :suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Pasal 1 ayat (14) UU Ketenagakerjaan memberikan pengertian, yakni suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Selain pengertian normatif seperti di atas, Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan upah.²⁶⁾

Perbedaan perjanjian kerja antara UU Ketenagakerjaan dengan KUHPerduta Bahwa di dalam UU Ketenagakerjaan, kedua belah pihak setara, sedangkan dalam KUHPerduta tidak setara karena pihak buruh lebih rendah dari majikan. Hal ini terlihat dari ketentuan bahwa ‘buruh mengikatkan diri’.²⁷⁾

²⁴⁾ Abdul Khakim op.cit., hlm.54

²⁵⁾ Lalu Husni, op.cit, hlm 62

²⁶⁾ *Ibid*

²⁷⁾ Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Papas Sinar Sinanti, 2014, hlm.27

Pembagian perjanjian menurut Pasal 1601 KUHPerdata adalah:

a. Perjanjian untuk Melakukan Jasa-Jasa Tertentu

Yaitu suatu perjanjian dimana satu pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah, Contohnya, hubungan antara asien dan dokter, pengacara dan klien, notaris dan klien dan lain-lain.

b. Perjanjian Kerja

Yaitu perjanjian antara seorang buruh dengan majikan yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.

c. Perjanjian Pemborongan Kerja

Yaitu suatu perjanjian antara pihak yang satu dan pihak yang lain, dimana pihak yang satu (yang memborogkan pekerjaan) menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga pemborongan.²⁸⁾

Koesparmono Irsan & Armansyah mendefinisikan hubungan kerja adalah hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang mengandung adanya unsur Pekerjaan, upah, dan perintah.²⁹⁾

Berdasarkan pengertian tersebut jelaslah bahwa berbicara mengenai hubungan kerja tidak dapat di pisahkan dari perjanjian kerja karen syarat adanya hubungan kerja harus ada perjanjian kerja. Karena itu dapat ditarik beberapa unsur dari hubungan kerja yakni:³⁰⁾

a. Adanya unsur *Work* atau Pekerjaan

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh

²⁸⁾ Abdul Khakim op,cit., hlm.55

²⁹⁾ Koesparmono Irsan & Armansyah, op.cit, hlm 67

³⁰⁾ Lalu Husni, op.cit, hal 63

pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 1603a KUH Perdata yang berbunyi: “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya.”

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka pekerja tersebut putus demi hukum

b. Adanya 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. Disnilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut merupakan hubungan kerja karena dokter dan pengacara tidak tunduk pada perintah pasien dan klien.

c. Adanya Upah (*pay*)

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 tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

Perjanjian kerja menurut Pasal 1601 KUHPerdata ialah suatu perjanjian bahawa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerakan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu. Selanjutnya Shamad berpendapat bahwa :

Perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama.

Syarat sahnya perjanjian kerja diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang No. 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi:

1. Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
3. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.”

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, bahwa:

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

1. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan secara materiil perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³¹⁾

2. Bentuk dan isi Perjanjian Kerja

Membahas bentuk dan isi perjanjian kerja berarti membahas tentang syarat formil suatu perjanjian kerja. Walau tidak ada satu pun peraturan yang mengikat tentang bentuk dan isi perjanjian, karena dijamin dengan adanya “asas kebebasan berkontrak”, yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi dan macam apa pun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertertiban umum.³²⁾

Dalam praktik masih ada pihak yang sengaja dan salah menafsirkan penerapan “asas kebebasan berkontrak”. Dianggapnya dengan asas ini perjanjian kerja dapat dibuat dengan semaunya dan tanpa mematuhi rambu rambu hukum yang berlaku. Beberapa contoh di antaranya perjanjian yang mencantumkan :

- a. Masa percobaan yang melebihi tiga bulan atau masa percobaan berulang-ulang;
- b. Masa percobaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu;
- c. Hubungan kerja melanggar ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu;
- d. Upah dibawah ketentuan upah minimum;
- e. Melanggar atau meniadakan ketentuan perhitungan upah lembur;
- f. Membatasi kegiatan serikat pekerja/serikat buruh;
- g. Melanggar atau meniadakan program Jamsostek;

³¹⁾*Ibid.* Hlm 56)

³²⁾*Ibid.*

- h. Melebihi periode kerjasepuluh minggu berturut-turut bekerja tanpa hari istirahat untuk daerah operasi tertentu;
- i. Pekerja perempuan ditekan harus mengundurkan diri apabila hamil, melahirkan, atau menyusui; dan
- j. Pembayaran uang pesangon kurang dari ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan.³³⁾

3. Pengelompokan Perjanjian Kerja

Mengenai pengelompokan Perjanjian kerja tampaknya sangat beragam hal ini bergantung dari persepsi mana para ahli memandangnya. Di samping itu, perjanjian kerja selalu berkembang sesuai dengan dinamika kehidupan dan kebutuhan masyarakat sehingga berpengaruh dalam pengelompokannya.

- a. Berdasarkan waktu berlakunya :
 - 1) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT); dan
 - 2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
- b. Perjanjian Kerja Lainnya:
 - 1) Perjanjian pemborongan pekerjaan;
 - 2) Perjanjian kerja bagi hasil;
 - 3) Perjanjian kerja laut; dan
 - 4) Perjanjian untuk melakukan jasa jasa.³⁴⁾

4. Berakhirnya Perjanjian kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila :

- a. Pekerja/buruh meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

³³⁾ *Ibid.* Hlm 58

³⁴⁾ *Ibid.*

- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Setiawan menjelaskan alasan hapusnya perjanjian yaitu:

- a. Ditentukan dalam perjanjian oleh kedua belah pihak;
- b. Undang-Undang menentukan batas berlakunya suatu perjanjian;
- c. Para pihak atau undang-undang dapat menentukan bahwa dengan terjadinya peristiwa tertentu, maka perjanjian akan dihapus (misalnya meninggal);
- d. Pernyataan menghentikan perjanjian (*opzegging*);
- e. Tujuan perjanjian telah tercapai;
- f. Perjanjian hapus karena putusan hakim;
- g. Dengan perjanjian para pihak, dalam hal ini para pihak masing-masing setuju untuk saling menghentikan perjanjiannya.

C. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

1. Dasar Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dasar Hukum perjanjian kerja waktu tertentu adalah :

- a. Pasal 50 sampai dengan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan;
- b. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
- c. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-220/Men/X/2004 tentang Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

2. Prinsip Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Beberapa prinsip perjanjian kerja waktu tertentu yang perlu diperhatikan antara lain :

- a. Harus dibuat secara Tertulis dalam bahasa Indonesia dan harus Latin, Minimal rangkap dua. Apabila dibuat dalam bahasa Indonesia dan

bahasa Asing da terjadi perbedaan penafsiran, yang berlaku bahasa Indonesia.

- b. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
 - c. Paling lama tiga tahun, termasuk jika ada perpanjangan atau perbaruan.
 - d. Perbaruan PKWT dilakukan seteah tenggang waktu tiga puluh hari sejak berakhirnya perjanjian.
 - e. Tidak dapat diadakan untuk jenis pekrjaan yang bersifat tetap
 - f. Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
 - g. Upah dan syarat syarat kerja yang diperjanjikan tidak boleh bertntangan dengan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), dan peraturan perundang-undangan.
3. Syarat syarat Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya, perjanjian erja waktu tertentu (PKWT) harus memenuhi syarat-syarat pembuatan, baik syarat materiil maupun syarat formil (periksa pembahasan syarat sahnya Perjanjian Kerja). Dalam UU Ketenagakerjaan syarat materiil diatur dalam pasal 52, 55, 58, 59, dan 60, Sedangkan syarat formil diatur dalam pasal 54 dan 57.

Seperti dalam Pasal 58 ayat (1) UU Ketenagakerjaan diatur bahwa PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Jadi, jika ada PKWT yang mensyaratkan masa percobaan, masa percobaan dalam PKWT tersebut batal demi hukum. Akibat hukumnya PKWT tersebut menjadi PKWTT.

Sedangkan secara formil pembuatan PKWT sekurang-kurangnya harus memuat (Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan), yaitu:

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- b. Nama, Jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;

- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat – syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan lokasi perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.³⁵

4. Kategori Pekerjaan untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dalam praktik sering terjadi penyimpangan atas hal ini. Dengan latar belakang dan alasan tertentu kadang terdapat pengusaha dengan sengaja memberlakukan PKWT untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap.

Guna mengantisipasi masalah ini, Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menetapkan kategori pekerjaan untuk PKWT sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.³⁶⁾

5. Pengelompokan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/2004 pengelompokan PKWT terdiri atas:

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama tiga tahun
 - 1) Didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
 - 2) Untuk jangka waktu paling lama tiga tahun.
 - 3) Hubungan kerja putus demi hukum apabila pekerjaan tertentu dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan.³⁷⁾

³⁵⁾ *Ibid.* Hlm 68

³⁶⁾ *Ibid.* Hlm 69

- 4) Dapat dilakukan pembaruan:
 - Apabila karena dalam kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan; dan
 - Setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari sejak berakhirnya perjanjian kerja.
 - 5) Selama tenggang waktu tiga puluh hari secara hukum tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
- b. Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang bersifat musiman
- 1) Berlaku untuk pekerjaan yang pelaksanaannya bergantung pada musim atau cuaca
 - 2) Hanya untuk satu jenis pekerjaan tertentu
 - 3) Dapat juga dilakukan untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.
 - 4) Tidak dapat dilakukan pembaruan untuk PKWT point 1) dan 3).
- c. Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru
- 1) Beralku untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.
 - 2) Jangka waktu paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama satu tahun.
 - 3) Tidak dapat dilakukan pembaruan
 - 4) Hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan diluar kegiatan atau diluar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.
- d. Perjanjian kerja harian lepas

³⁷⁾*Ibid.*

- 1) Berlaku untuk pekerjaan – pekerjaan tertentu yang berubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran.
- 2) Pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 hari dalam sebulan.
- 3) Apabila pekerja/buruh bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut – turut, perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.³⁸⁾

6. Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Mengenai jangka waktu PKWT diatur dalam asal 59 ayat (3) UU Ketenagakerjaan bahwa PKWT dapat diperpanjang atau diperbarui -pilih salah satu- dengan jangka waktu paling lama adalah tiga tahun

Yang dimaksud diperpanjang ialah melanjutkan hubungan kerja setelah PKWT berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Sedangkan pembaruan adalah melakukan hubungan kerja baru setelah PKWT pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu tiga puluh hari.

- a. Jangka waktu PKWT dapat diadakan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang sekali untuk jangka waktu paling lama satu tahun (Pasal 59 ayat (4) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003).
- b. Pmbaruan PKWT hanya boleh dilakukan sekali dan paling lama dua tahun (Pasal 59 ayat (6) Unadang – Undang Nomor 13 Tahun 2003).

7. Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perubahan PKWT menjadi PKWTT merupakan salah satu akibat dari ketidakcermatan dalam menyusun suatu perjanjian kerja. Disinilah peran

³⁸⁾*Ibid.* Hlm 71

pentingnya seorang perancang kontrak (*contract drafter*) dalam menyusun suatu perjanjian kerja. Apabila tidak cerat dapat berakibat merugikan perusahaan, baik secara yuridis maupun ekonomis.³⁹⁾

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketika perusahaan Anda mempekerjakan seseorang dengan PKWT, maka jangka waktu penyelesaian pekerjaan tersebut relatif dapat diketahui sejak awal. Untuk itu, muncul ketentuan bahwa PKWT hanya berlaku maksimal 3 (tiga) tahun. Dalam PKWT, ada tiga jenis perjanjian yang disepakati antara karyawan dan perusahaan sesuai dengan tipe pekerjaannya, yaitu:

1. Pekerja harian Lepas

Menurut Kepmen no. 100 tahun 2004 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, syarat Perjanjian Kerja Harian Lepas adalah:

- Perjanjian Kerja Harian Lepas dimaksudkan untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu pengerjaan dan beban pekerjaan. Selain itu, ketentuan upah juga berdasarkan pada kehadiran dari pekerja/buruh.
- Perjanjian Kerja Harian Lepas dilakukan dengan kondisi di mana pekerja/buruh yang bersangkutan diharuskan untuk bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- Jika dalam kondisi di mana pekerja/buruh diharuskan untuk bekerja selama 21 (dua puluh satu) hari atau lebih hingga 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

2. *Outsourcing*

Menurut UU Ketenagakerjaan, Alih Daya atau biasa dikenal sebagai *outsourcing* adalah kegiatan penyediaan jasa tenaga kerja. Perlu diingat juga bahwa UU tersebut mengatur mengenai 2 macam sistem alih daya, yaitu *outsourcing* perjanjian pemborongan pekerjaan antara perusahaan

³⁹⁾ *Ibid.* Hlm 72

pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima borongan (Pasal 65) dan *outsourcing* perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (Pasal 66). Praktik ini dapat terjadi karena pada Pasal 64 UU Ketenagakerjaan, diatur bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

3. Magang/*Internship*

Definisi magang menurut Pasal 1 ayat (11) UU Ketenagakerjaan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan, dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur, atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa.

8. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Kepmen 100/2004 menjelaskan pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Dengan PKWTT, maka pekerjaanya pun lazim disebut pekerja tetap dan bukan lagi pekerja kontrak.

Ketentuan yang berlaku dalam menerapkan PKWTT antara perusahaan dan pekerja/buruh ditetapkan pada Pasal 60 ayat 1 (satu), yaitu perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Pada masa percobaan kerja tersebut, perusahaan dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

PKWTT pun bisa dibuat secara lisan, namun perusahaan wajib untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan (Pasal 63 ayat 1).

Akibat yang akan di kenakan oleh pengusaha apabila melanggar UU Ketenagakerjaan ada berupa Sanksi Administratif atau berupa Sanksi pidana:

1. Sanksi Administratif
 - a. Teguran
 - b. Peringatan Tertulis
 - c. Pembatasan kegiatan usaha
 - d. Pembekuan kegiatan usaha
 - e. Pembatalan persetujuan dan pembatalan pendaftaran
 - f. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan pencabutan ijin
2. Sanksi Pidana
 - a. Denda kisaran Rp 10-500 juta
 - b. Kurungan dan penjara 1 bulan – 5 tahun

Sanksi dari pelanggaran pengusaha sendiri terbagi menjadi dua bagian menurut UU Ketenagakerjaan, yakni sanksi administratif dan sanksi pidana. Sanksi administratif dapat diberikan berbentuk teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, hingga pencabutan ijin.

Sanksi administratif diberikan dalam hal pelanggaran atas hal:

1. Diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan (Pasal 5);
2. Diskriminasi dalam bekerja (Pasal 6);
3. Tidak terpenuhinya persyaratan penyelenggaraan pelatihan kerja (Pasal 15);
4. Pemagangan di luar wilayah Indonesia tidak sesuai aturan (Pasal 25);

5. Pemungutan biaya penempatan tenaga kerja tak sesuai aturan (Pasal 38 Ayat (2));
6. Pemberi kerja tenaga kerja asing tak sesuai aturan (Pasal 45 Ayat (1));
7. Pemberi kerja tidak membayar kompensasi kepada tenaga kerja asing (Pasal 47 Ayat (1));
8. Pemberi kerja tidak memulangkan tenaga kerja asing setelah masa kerja berakhir (Pasal 48);
9. Perusahaan tidak menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan (Pasal 87);
10. Perusahaan tidak membentuk lembaga kerja sama bipartit sesuai aturan (Pasal 106);
11. Pengusaha tidak mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja atas biaya perusahaan (Pasal 126 Ayat (3));
12. Pengusaha tidak memberikan bantuan kepada tanggungan pekerja yang ditangkap bukan atas dasar aduan pengusaha (Pasal 160 Ayat (1) dan (2));

Sanksi Pidana

Bentuk Pidana yang diberikan bermacam-macam, yakni denda, kurungan dan penjara. Sanksi pidana penjara 2-5 tahun dan/atau denda Rp.200-500 juta diberikan kepada orang yang memperkejakan atau melibatkan anak dalam pekerjaan.

Sanksi pidana penjara 1-5 tahun dan/atau denda Rp100-500 juta diberikan kepada pengusaha yang tidak mengikutsertakan karyawan perusahaannya di dalam program pensiun.

Sanksi pidana penjara 1-4 tahun dan/atau denda Rp100-400 juta diberikan kepada pihak yang melanggar ketentuan pada :

1. Mempekerjakan tenaga kerja asing tak sesuai aturan (Pasal 42 Ayat (1) dan (2));
2. Mempekerjakan anak (Pasal 68);

3. Mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan tak sesuai persyaratan (Pasal 69 Ayat (2));
4. Tidak memberikan kesempatan ibadah bagi pekerja (Pasal 80);
5. Tidak memberikan istirahat yang berhak bagi pekerja yang ingin melahirkan (Pasal 82));
6. Membayar upah lebih rendah dari upah minimum (Pasal 90 Ayat (1));
7. Menghalangi hak mogok kerja pegawai (Pasal 143 Ayat (1));
8. dan Tidak mempekerjakan pekerja kembali setelah terbukti tak bersalah atau memberikan hak atas pemutusan hubungan kerja (Pasal 160 Ayat (4) dan (7)).

Sanksi pidana penjara satu bulan sampai empat tahun dan/atau denda Rp 10-400 juta dalam hal melanggar ketentuan pada :

1. Tenaga kerja tidak diberikan perlindungan oleh pelaksana penempatan kerja atau pemberi kerja (Pasal 35 ayat (2) dan (3));
2. Tidak diberikan upah kepada pekerja dalam hal yang diatur Pasal 93 ayat (2); dan

Sanksi pidana kurungan satu sampai dua belas bulan dan/atau denda Rp 10 juta sampai Rp 100 juta dalam hal melanggar ketentuan pada :

1. Lembaga pelatihan kerja swasta tidak terdaftar (Pasal 14 Ayat (2));
2. Lembaga penempatan tenaga kerja swasta memungut biaya tidak sesuai ketentuan (Pasal 38 Ayat (2));
3. Pengusaha tidak membuat surat pengangkatan dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan (Pasal 63 Ayat (1));
4. Pengusaha yang mau mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja tidak memenuhi syarat (Pasal 78 Ayat (1));
5. Pengusaha yang memiliki pekerja sekurang-kurangnya sepuluh orang tidak memiliki peraturan perusahaan setelah disahkan menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 108 Ayat (1));

6. Peraturan perusahaan tidak diperbaharui setelah jangka waktu dua tahun (Pasal 111 Ayat (3));
7. Pengusaha tidak memberitahukan atau menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja (Pasal 114);
8. dan Pengusaha tidak memberitahukan secara tertulis kepada pekerja dan/atau serikat pekerja, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya tujuh hari kerja sebelum penutupan perusahaan (Pasal 148).

D. Hak Dan Kewajiban

1. Hak dan Kewajiban Tenag kerja/Pekerja

Menurut **Darmawan Prints**, yang di maksudkan hak di sini adalah sesuatu yang harus di berikan kepada seseorang, sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang kerana kedudukan atau statusnya.⁴⁰⁾

mengenai hak – hak bagi pekerja dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Hak mendapat upah/gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 s/d 97 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003; Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah).
- b. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 UU Ketenagakerjaan).
- c. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 UU Ketenagakerjaan)
- d. Hak atas pembinaan Keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9-30 UU Ketenagakerjaan)
- e. Hak mendapat Perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek)

⁴⁰⁾Suratman, op.cit., hlm.50.

- f. Hak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja (Pasal 104 UU Ketenagakerjaan jo. Undang – Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang serikat Pekerja/serikat Buruh).
- g. Hak melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan (pasal 6-155 Undang – Undang Nomor 2 tahun 2004).⁴¹⁾

Menurut Konvesnsi **ILO 1948** ada empat macam hak tenaga kerja yaitu : hak berserikat; hak berunding kolektif; hak mogok, dan hak mendapat upah. Di samping mempunyai hak – hak sebagaimana di uraikan di atas, tenaga kerja juga mempunyai kewajiban – kewajiban, yaitu:

- a. Wajib melakukan presentasi/pekerjaan bagi majikan.
- b. Wajib mematuhi pertauran perusahaan.
- c. Wajib memtauhi perjanjian kerja.
- d. Wajib mematuhi perjanjian pemburuhan.
- e. Wajib menjaga rahasia perusahaan.
- f. Wajib memtauhi peraturan majikan.
- g. Wajib memenuhi segala kewajiban selama hal izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusan.⁴²⁾

2. Hak dan Kewajiban Perusahaan

Perusahaan memiliki hak yang tercantum dalam uraian Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni dalam UU Ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan berhak atas hasil dari pekerjaan karyawan.
2. Perusahaan berhak untuk memerintah/mengatur karyawan atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target.
3. Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh/karyawan jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.

Kewajiban Perusahaan Terhadap KaryawannyaMeski perusahaan memberikan upah atau gaji setiap bulannya kepada seluruh karyawan. Bukan

⁴¹⁾*Ibid*,hlm.51.

⁴²⁾*Ibid*,hlm.52.

berarti anda sebagai pimpinan dapat melakukan apapun yang anda inginkan tanpa memikirkan dampak yang akan terjadi pada karyawan. Karyawan juga berhak untuk mendapatkan haknya sebagai seorang pekerja seperti yang telah diatur didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Perusahaan perusahaan nyatanya banyak yang tidak memberikan hak yang seharusnya diberikan kepada karyawan, apa saja tanggung jawab dan kewajiban yang harus dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan Undang-Undang? Berikut adalah hak yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

a. Memberikan jaminan ketenagakerjaan kepada karyawan

Perusahaan yang mempekerjakan karyawan diharuskan untuk memberikan jaminan ketenagakerjaan kepada setiap karyawannya. Hal ini tertuang didalam UU Ketenagakerjaan. Bentuk jaminan yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada karyawan adalah jaminan sosial tenaga kerja yang sudah diberikan oleh pemerintah yaitu BPJS Ketenagakerjaan.

Perusahaan dapat memberikan jaminan sosial kepada karyawan dengan mendaftarkan setiap karyawan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Perlu diketahui juga jika pemerintah mewajibkan seluruh perusahaan untuk mendaftarkan karyawannya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Jika perusahaan atau pembrei kerja tidak mendaftarkan karyawannya menjadi peserta BPJS maka akan mendapatkan hukuman berupa sanksi tertulis hingga sanksi administratif.

Sanksi administratif yang akan didapatkan apabila perusahaan tidak mendaftarkan karyawannya menjadi peserta BPJS adalah tidak diberikannya perizinan terkait dengan bidang usaha seperti izin mendirikan bangunan, izin mempekerjakan karyawan asing atau izin melakukan tender proyek .

b. Memberikan Waktu Istirahat

Karyawan wajib untuk mendapatkan waktu istirahat sesuai dengan Pasal 79 UU Ketenagakerjaan. Karyawan memiliki hak untuk istirahat sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam secara terus menerus. Sementara itu, dalam hal istirahat mingguan, karyawan berhak untuk mendapatkan istirahat selama 2 hari untuk waktu kerja selama 5 hari dengan waktu kerja 8 jam per hari, sementara untuk waktu kerja 6 hari, pekerja berhak untuk mendapatkan waktu istirahat selama 1 hari dengan waktu kerja 7 jam perhari.

c. Memberikan gaji

Setiap perusahaan tentu harus memberikan upah atau gaji kepada pekerja atau karyawan yang telah mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang diperintahkan. Besaran upah atau gaji yang harus diberikan oleh karyawan harus sesuai dengan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan dimana perusahaan tidak boleh memberikan gaji kepada karyawan lebih rendah dari upah minimum yang sudah ditetapkan oleh pemerintah.

Ada tiga komponen yang dapat dijadikan sebagai besaran upah yang harus dibayar oleh perusahaan diantaranya adalah upah pokok dengan tunjangan tetap dimana upah pokok minimal 75% dan tunjangan tetap. Upah pokok, tunjangan tetap dan

tidak tetap dimana besaran upah pokok sebesar 75% dari besaran upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.

d. Memberikan Waktu Beribadah

Sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur hak karyawan dalam melakukan ibadah sesuai dengan agama yang dianutnya pada pasal 80. Artinya setiap pengusaha atau perusahaan berhak untuk memberikan waktu yang cukup kepada karyawannya agar dapat melaksanakan ibadah sesuai dengan agamanya.⁴³⁾

E. Usaha Mikro Kecil Dan Menengah

Usaha Mikro Kecil Menengah adalah usaha produktif yang dimiliki perorangan maupun **badan usaha** yang telah memenuhi kriteria sebagai usaha mikro. Seperti diatur dalam peraturan perundang-undangan No. 20 tahun 2008, sesuai pengertian UMKM tersebut maka kriteria UMKM dibedakan secara masing-masing meliputi usaha mikro, usaha kecil, dan usaha menengah.

Beberapa ahli menjelaskan tentang definisi UMKM, diantaranya adalah:

a. Rudjito

Menurut Rudjito, pengertian UMKM adalah usaha yang punya peranan penting dalam perekonomian negara Indonesia, baik dari sisi lapangan kerja yang tercipta maupun dari sisi usahanya.

b. Ina Primiana

⁴³⁾ [Mpssoft Blog](http://www.mpssoft.co.id/blog/hrd/ini-kewajiban-perusahaan-terhadap-karyawannya/) Technology for Business :kewajiban perusahaan bagi terhadap karyawan” <http://www.mpssoft.co.id/blog/hrd/ini-kewajiban-perusahaan-terhadap-karyawannya/> di akses pada tanggal 21 Agustus 2019 pukul 13:34.

Menurut Ina Primiana, Pengertian UMKM adalah pengembangan empat kegiatan ekonomi utama yang menjadi motor penggerak pembangunan Indonesia, yaitu;

- 1) Industri Manufaktur
- 2) Agribisnis
- 3) Bisnis Kelautan
- 4) Sumber daya Manusia

Selain itu, Ina Primiana juga mengatakan bahwa UMKM dapat diartikan sebagai pengembangan kawasan andalan untuk mempercepat pemulihan perekonomian untuk memwadahi program prioritas dan pengembangan berbagai sektor dan potensi. Sedangkan usaha kecil merupakan peningkatan berbagai upaya pemberdayaan masyarakat.

c. M. Kwartono

Menurut M. Kwartono, Pengertian UMKM adalah kegiatan ekonomi rakyat yang punya kekayaan bersih maksimal Rp. 200.000.000,- dimana tana dan bangunan tempat usaha tidak di perhitungkan. Atau mereka yang punya omset penjualan tahunan paling banyak Rp. 1.000.000.000,- dan milik warga negara Indonesia

Berikut masing – masing pengertian UMKM dan Kriterianya :

1. Usaha Mikro

Pengertian usaha mikro diartikan sebagai usaha ekonomi produktif yang dimiliki perorangan maupun badan usaha sesuai dengan kriteria usaha mikro.

Usaha yang termasuk kriteria usaha mikro adalah usaha yang memiliki kekayaan bersih mencapai Rp. 50.000.000,- dan tidak termasuk bangunan dan tanah tempat usaha. Hasil penjualan usaha mikro setiap tahunnya paling banyak Rp.300.000.000,-

2. Usaha Kecil

Usaha kecil merupakan suatu usaha ekonomi produktif yang independen atau berdiri sendiri baik yang dimiliki perorangan atau kelompok dan bukan sebagai badan usaha cabang dari perusahaan utama. dikuasai dan dimiliki serta menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah.

Usaha yang masuk kriteria usaha kecil adalah usaha yang memiliki kekayaan bersih Rp. 50.000.000,- dengan maksimal yang dibutuhkannya mencapai Rp.500.000.000,-. Hasil penjualan bisnis setiap tahunnya antara Rp.300.000.000,- sampai paling banyak Rp. 2,5.000.000.000,-.

3. Usaha Menengah

Pengetian Usaha Menengah adalah usaha dalam ekonomi produktif dan bukan merupakan cabang atau anak usaha dari perusahaan pusat serta menjadi bagian secara langsung maupun tidak langsung terhadap usaha kecil atau usaha besar dengan total kekayaannya sesuai yang sudah diatur dengan peraturan perundang – undangan.

Usaha Menengah sering dikategorikan sebagai bisnis besar dengan kriteria kekayaan bersih yang dimiliki usaha mencapai lebih dari

Rp.500.000.000,- hingga Rp.10.000.000,- dan tidak termasuk bangunan dan tanah tempat usaha. Hasil penjualan tahunan nya mencapai Rp.2,5.000.000.000,- milyar sampai Rp.50.000.000.000,-

Klasifikasi UKM (Usaha Kecil Menengah)

Berdasarkan perkembangannya, UKM di indonesia dapat dibedakan dalam 4 kriteria, diantaranya :

- a. *Livelihood Activities*, yaitu UKM yang dimanfaatkan sebagai kesempatan kerja untuk mencari nafkah, yang lebih umum dikenal sebagai sektor informal. Misalnya adalah Pedangan kaki lima
- b. *Micro Enterprise*, yaitu UKM yang punya sifat pengrajin namun belum punya sifat kewirausahaan.
- c. *Small Dynamic Enterprise*, yaitu UKM yang telah memiliki jiwa entrepreneurship dan mampu menerima pekerjaan subkontrak dan ekspor.
- d. *Fast Moving Enterprise*, yaitu UKM yang punya jiwa kewirausahaan akan bertransformasi menjadi Usaha Besar (UB).

Ciri – Ciri UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah)

- Jenis komoditi/barang yang ada pada usahanya tidak tetap, atau bisa berganti sewaktu-waktu
- Tempat menjalankan usahanya bisa berpindah sewaktu-waktu
- Usahanya belum menerapkan administrasi, bahkan keuangan pribadi dan keuangan usaha masih disatukan
- Sumber daya manusia (SDM) didalamnya belum punya jiwa wirausaha yang mumpuni
- Biasanya tingkat pendidikan SDM nya masih rendah

- Biasanya pelaku UMKM belum memiliki akses perbankan, namun sebagian telah memiliki akses ke lembaga keuangan non bank
- Pada umumnya belum punya surat ijin usaha atau legalitas, termasuk NPWP.⁴⁴⁾

Pengertian perusahaan adalah organisasi yang didirikan oleh seseorang atau beberapa orang atau badan lain yang memproduksi dan mendistribusikan berupa barang dan jasa dengan menggabungkan faktor manusia, alam dan modal untuk memenuhi kebutuhan ekonomis manusia. kegiatan produksi dan distribusi umumnya dilakukan untuk memperoleh laba, namun ada juga yang tujuannya bukan semata-mata untuk mencari laba.

Jenis-jenis perusahaan

1. Perusahaan perorangan (PO)

Perusahaan Perorangan (PO) adalah jenis perusahaan yang dimiliki oleh seseorang dan orang itu bertanggungjawab sepenuhnya atas semua resiko dan kegiatan perusahaan.

Kelebihan perusahaan perorangan:

- Tidak diperlukan izin pendirian perusahaan.
- Seluruh laba menjadi milik perusahaan.
- Kepuasan pribadi.
- Kebebasan dan fleksibilitas.
- Lebih mudah memperoleh kredit.
- Sifat kerahasiaan.

Kelemahan perusahaan perorangan, yaitu :

- Tanggungjawab pemilik perusahaan tidak terbatas.
- Sumber keuangan terbatas.
- Kesulitan dalam manajemen.
- Kelangsungan perusahaan kurang terjamin.

⁴⁴⁾maxmanroe.com “Pengertian UMKM menurut Undang-Undang, Kriteria, dan Ciri-Ciri UMKM” <https://www.maxmanroe.com/vid/bisnis/pengertian-umkm.html> Diakses pada tanggal 21 Agustus 2019, pukul 14:42.

- Kurangnya kesempatan karir karyawan.

2. Firma (Fa)

Firma (Fa) adalah jenis perusahaan yang dimiliki oleh 2 orang atau lebih dan pengoperasian perusahaan umumnya dengan menggunakan [nama brand](#) bersama.

Kelebihan firma (Fa)

- Jumlah modal perusahaan firma relatif lebih besar dibandingkan dengan perusahaan perorangan.
- Lebih mudah memperoleh kredit.
- Kemampuan manajemen lebih besar.
- Pendirian perusahaan firma lebih mudah dan tidak memerlukan akta notaris.

Kekurangan firma

- Tanggungjawab pemilikan tidak terbatas atas seluruh hutang perusahaan firma (Fa).
- Kelangsungan hidup perusahaan firma tidak menentu.
- Kerugian yang diakibatkan oleh seorang anggota pemilikan firma harus ditanggung oleh anggota pemilik firma yang lain.

3. Perseroan Komanditer (CV)

Perseroan Komanditer atau comanditaire vennootschaap (CV) adalah jenis perusahaan yang dimiliki oleh dua orang atau lebih dan salah satunya atau beberapa anggota bertanggungjawab tidak terbatas atas hutang perusahaan dan anggota yang lain bertanggungjawab terbatas atas hutang perusahaan.

Pemilik Perusahaan terbagi 2, yaitu :

1. Sekutu pimpinan (general partner) yaitu anggota pemilik perusahaan yang aktif dan duduk sebagai pimpinan. Perseroan Komanditer biasanya modal yang disetor kepada perusahaan lebih besar dibandingkan anggota-anggota pemilik yang lain.
2. Sekutu terbatas (Limited partner) yaitu anggota pemilik perusahaan yang bertanggungjawab terbatas atas hutang perusahaan sebesar modal yang disetor kepada perusahaan dan juga tidak diizinkan aktif dalam mengelola perusahaan.

Kelebihan perseroan komanditer (CV)

- Modal yang disetor kepada perusahaan lebih besar.
- Lebih mudah memperoleh kredit.
- Kemampuan manajemen lebih besar.
- Pendirian perusahaan lebih mudah.

Kekurangan perseroan komanditer (CV)

- Sebagian anggota pemilik perusahaan bertanggungjawab tidak terbatas.
- Kelangsungan hidup perusahaan tidak menentu. Sulit menarik kembali modal yang disetor kepada perusahaan terutama bagi sekutu pimpinan.

4. Perseroan Terbatas (PT)

Perseroan Terbatas (PT) adalah perusahaan yang dimiliki oleh perorangan atau lebih sebagai pemegang saham yang bertanggungjawab terbatas atas hutang perusahaan.⁴⁵⁾

Perusahaan kecil menengah dan besar memiliki perbedaan pada beberapa hal. Pada dasarnya perbedaan perusahaan kecil menengah dan besar terletak pada besarnya jumlah aset dan omset.

Pada perusahaan kecil jumlah aset yang dimiliki hanya berkisar sekitar 200 juta rupiah. Usaha kecil dimulai dengan modal atau investasi yang relatif lebih kecil kisaran 100 juta rupiah. Jumlah keuntungannya pun relatif lebih kecil. Jika anda memulai usaha dengan modal lebih besar dari 100 juta maka usaha tersebut tergolong dalam usaha kecil menengah. Secara lengkap usaha kecil menengah dijabarkan sebagai usaha yang didirikan oleh perseorangan atau badan usaha tidak termasuk jika terdapat cabang atau jenis usaha lain yang dimiliki.

⁴⁵⁾kanal.web.id “Pengertian perusahaan dan jenis perusahaan”
<https://www.kanal.web.id/pengertian-perusahaan-dan-jenis-perusahaan> Diakses pada tanggal 09 September 2019, pukul 16.12.

Perusahaan kecil menengah memiliki aset senilai 500 juta sampai dengan 10 milyar rupiah. Sedangkan omsetnya berkisar antara 2,5 sampai dengan 50 milyar. Usaha kecil menengah pada dasarnya lebih baik dibandingkan dengan usaha kecil. Selain aset yang dimiliki juga relatif besar. Potensi usaha kecil menengah untuk bisa menjadi perusahaan besar juga lebih besar.

Pada umumnya perusahaan kecil hanya dipimpin serta dikelola sendiri oleh pemiliknya. Masih terdapat perangkapan jabatan karena memang struktur organisasinya masih sangat sederhana dan sumber daya manusia yang terlibat didalamnya juga sedikit. Pada perusahaan kecil potensi dalam kegagalan usaha cukup besar. Hal ini dikarenakan sulitnya memperoleh pinjaman dengan syarat lunak, dalam mengembangkan usaha. Berbanding terbalik dengan perusahaan kecil, perusahaan besar biasanya dipimpin oleh seorang profesional yang bertindak sebagai manajer. Manajer bukanlah pemilik dari perusahaan tersebut, melainkan seseorang yang ditunjuk oleh owner untuk menjalankan perusahaan. Dalam perusahaan besar struktur organisasinya pun sudah jauh lebih kompleks. Seseorang dengan keahlian tertentu akan memegang jabatan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Sangat jarang sekali kita mendengar sebuah perusahaan besar runtuh atau bangkrut. Karena memang sangat kecil kemungkinan untuk merugi atau gulung tikar. Perusahaan besar juga lebih mudah dalam memperoleh modal guna mengembangkan usaha.

Berikut telah dirangkum perbedaan perusahaan kecil menengah dan besar seperti di bawah ini :

1. Jumlah Asset

Asset atau dalam istilah ekonomi disebut aktive merupakan jumlah seluruh kekayaan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Asset digunakan oleh sebuah perusahaan untuk menjalankan segala kegiatan produksi dan operasionalnya. Asset tersebut harus dapat diukur dengan neraca satuan mata uang. Sehingga misalkan asset tersebut berbentuk persediaan barang maka barang tersebut harus dinominalkan kedalam rupiah.

Dalam jumlah kepemilikan asset perusahaan kecil menengah dan besar memiliki perbedaan yang signifikan. Perusahaan kecil memiliki asset 100-200 juta rupiah. Sedangkan perusahaan kecil menengah asset yang dimiliki antara 500-10 milyar. Untuk perusahaan besar asset berkisar antara 15 milyar ataupun lebih. Berdasarkan jumlah asset saja sudah terlihat perbedaan yang jelas antara perusahaan kecil menengah dan besar.

2. Banyaknya Omset

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) omset diartikan sebagai jumlah pendapatan yang dihasilkan dari penjualan suatu produk dalam satu masa jual. Masa jual tersebut terbagi menjadi masa jual harian, bulanan dan tahunan. Sehingga terdapat istilah omset harian, omset bulanan dan omset tahunan. Pada perusahaan kecil omset hanya berada pada kisaran 300 juta -2,5 milyar pertahunnya. Untuk perusahaan kecil menengah omset yang diperoleh antara 2,5-500 milyar pertahunnya. Sedangkan untuk perusahaan besar omset pertahun yang bisa diperoleh senilai dua kali lipat dari perolehan omset perusahaan kecil menengah.

3. Fasilitas yang Dimiliki

Dari segi fasilitas yang dimiliki, tentunya perusahaan kecil menengah dan besar memiliki jumlah fasilitas yang berbeda. Pada perusahaan kecil fasilitas atau kelengkapan usaha yang dimiliki juga relatif sedikit. Jika perusahaan kecil tersebut bergerak pada bidang penjualan fasilitas yang dimiliki mungkin hanya sebuah toko serta rak display produk. Untuk perusahaan menengah tentunya fasilitas yang dimiliki lebih banyak, karena biasanya perusahaan ini bergerak dibidang yang lebih besar dan lebih tinggi tingkatannya dibanding perusahaan kecil. Hal ini juga berlaku untuk perusahaan besar, tentunya fasilitas yang dimiliki akan lebih banyak dan lebih canggih. Pabrik pabrik besar tentu memiliki jumlah fasilitas yang melimpah mulai dari mesin produksi, mesin packing, hingga mobil mobil perusahaan yang akan mendistribusikan produk tersebut ke areal pemasaran.

Fasilitas tentu masuk kedalam asset kekayaan yang dimiliki oleh perusahaan. Semakin banyak jumlah asset yang dimiliki tentu akan berbanding lurus dengan banyaknya fasilitas yang dimiliki perusahaan tersebut.

4. Jumlah Karyawan

Perbedaan antara perusahaan kecil menengah dan besar lainnya juga terletak dalam jumlah karyawannya. Jumlah karyawan pada perusahaan kecil mungkin bisa dihitung menggunakan jari. Bahkan beberapa perusahaan kecil hanya merekrut karyawan dalam jumlah yang sedikit. Hal ini dilakukan untuk menekan biaya operasional seminimal mungkin. Sedangkan pada perusahaan menengah tentunya jumlah karyawan lebih banyak bisa mencapai 20-50 orang untuk setiap

cabangnya. Hal ini karena struktur organisasi perusahaan menengah sudah lebih kompleks dan setiap orang bertanggung jawab pada tugas pokok dan fungsinya.

Pada perusahaan besar jumlah karyawan bisa mencapai ratusan hingga ribuan. Tergantung jenis perusahaannya. Perusahaan besar seperti Pertamina tentunya memiliki jumlah karyawan yang besar. Selain karena memiliki cabang dimana mana perusahaan yang dimiliki negara ini berherak dibidang pengolahan sumber daya alam berupa minyak bumi dan gas. Tentunya selain karyawan dibagian office tentunya juga ada karyawan yang bekerja di lapangan. Yang jumlahnya bisa lebih banyak dibanding karyawan di office.⁴⁶⁾

⁴⁶⁾ dosenekonomi.com “Perbedaan perusahaan kecil menengah dan besar”
<https://dosenekonomi.com/bisnis/pejuang-bisnis/perbedaan-perusahaan-kecil-menengah-dan-besar> Diakses pada tanggal 09 September 2019, pukul 16.12.