

**TINJAUAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP
PENERAPAN PERJANJIAN KERJA DAN SISTEM PENGUPAHAN
DI PABRIK TAHU (STUDI KASUS UD. TAHU SEJAHTERA SILO
KEC. SILO KAB. JEMBER)**

SKRIPSI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh:

Agok Prasetyo

NIM: 212102020069

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS SYARIAH
JUNI 2025**

**TINJAUAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP
PENERAPAN PERJANJIAN KERJA DAN SISTEM PENGUPAHAN
DI PABRIK TAHU (STUDI KASUS UD. TAHU SEJAHTERA SILO
KEC. SILO KAB. JEMBER)**

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Hukum (S.H.)
Fakultas Syariah
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah



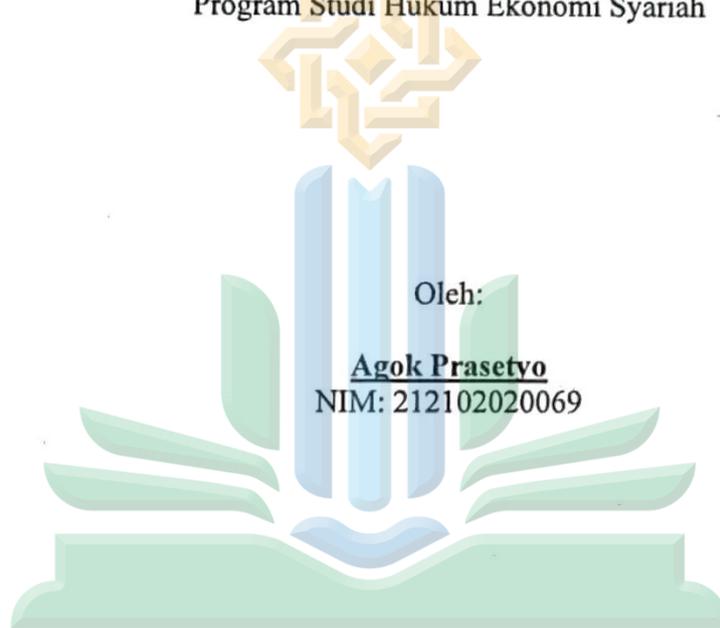
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS SYARIAH
JUNI 2025**

**TINJAUAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP
PENERAPAN PERJANJIAN KERJA DAN SISTEM PENGUPAHAN
DI PABRIK TAHU (STUDI KASUS UD. TAHU SEJAHTERA SILO
KEC. SILO KAB. JEMBER)**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Hukum (S.H.)
Fakultas Syariah
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah



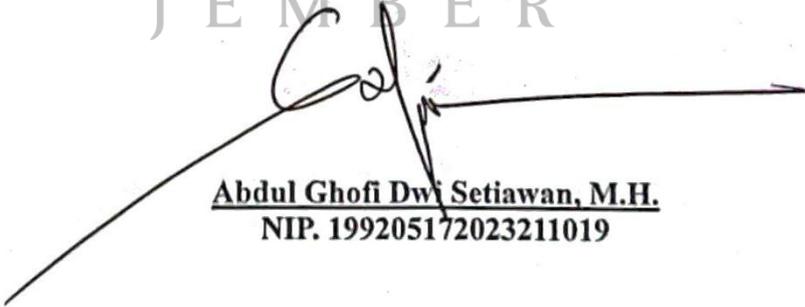
Oleh:

Agok Prasetyo

NIM: 212102020069

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Disetujui Pembimbing


Abdul Ghofi Dwi Setiawan, M.H.

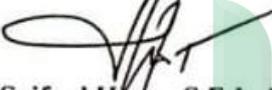
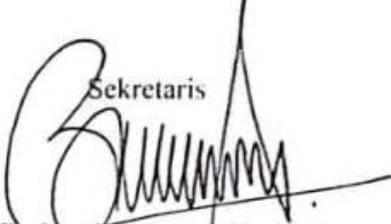
NIP. 199205172023211019

**TINJAUAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP
PENERAPAN PERJANJIAN KERJA DAN SISTEM PENGUPAHAAN
DI PABRIK TAHU (STUDI KASUS UD. TAHU SEJAHTERA SILO
KEC. SILO KAB. JEMBER)**

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
Persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum
Fakultas Syariah
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Hari: Selasa
Tanggal: 3 Juni 2025

Tim penguji

<p>Ketua</p>  <p><u>Moh. Svifaul Hisan, S.E.I., M.Si</u> NIP. 199008172023211041</p>	<p>Sekretaris</p>  <p><u>Badrut Tamam, S.H., M.H</u> NIP. 199104282025211019</p>
--	---

Anggota:

1. Dr. Ishaq, M.Ag ()
2. Abdul Ghofi Dwi Setiawan, S.H., M.H ()

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJJAH ANMAD SIDDIQ
JEMBER



MOTTO

وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا

“Dan penuhilah janji (karena) sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggungjawabannya.” (QS. Al-Isra ayat 34)*



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

*Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemahnya* (Semarang: Toha Putra, 2002), 144.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur alhamdulillah kepada Allah SWT, serta sholawat dan salam kepada baginda nabi Muhammad SAW akhirnya saya dapat menyelesaikan tugas akhir perkuliahan ini. Skripsi ini saya persembahkan kepada semua pihak yang telah membantu saya dalam mengerjakan hingga skripsi ini selesai, khususnya kepada:

1. Kepada kedua orang tua saya sebagai tanda bakti dan ungkapan terimakasih yang tak terhingga, yakni bapak Niman dan ibu Sriwati yang telah mendidik dengan baik, memberi kasih sayang dan selalu mengusahakan yang terbaik untuk anaknya. Tentunya skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya doa dan dukungan dari kedua orang tua saya. Karena itu skripsi ini menjadi bukti bahwa saya selalu berusaha untuk membuat kedua orang tua bangga.
2. Teman-teman baik yang selalu mengelilingi saya, mendukung serta memberi masukan, menjadi bagian penting bagi saya sejak awal masuk perkuliahan hingga pengerjaan skripsi ini selesai. Tentu mereka adalah saudara yang kehadirannya sangat saya hargai dalam hidup saya khususnya saat masa perkuliahan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAL HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT. Atas limpahan rahmat-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Tidak lupa pula terimakasih kepada para pendahulu, para peneliti dan ilmuwan yang telah memberikan inspirasi dalam pembuatan karya ilmiah ini. Berhasilnya penelitian dalam laporan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan yang diberikan oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hefni, S.Ag., M.M., CPEM. Sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Kyai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. Wildani Hefni, M.A. Sebagai Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kyai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Bapak Freddy Hidayat, S.H., M.H. Sebagai Kaprodi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kyai Haji Achmad Siddiq Jember.
4. Bapak Mohammad Ikrom S.H.I., M.S.I. Sebagai DPA yang telah membimbing penulis selama menjadi mahasiswa.
5. Bapak Abdul Ghofi Dwi Setiawan, M.H. Sebagai Dosen Pembimbing sekaligus mentor bagi penulis yang telah banyak memberikan waktunya di tengah kepadatan kegiatannya memberikan bimbingan sekaligus arahan dalam penyusunan skripsi.
6. Semua dosen Fakultas Syariah yang telah banyak memberikan ilmu kepada penulis selama masa perkuliahan.

7. Seluruh staf akademik dan jajaran Fakultas Syariah atas bantuan dalam pengerjaan keperluan bidang akademik selama masa perkuliahan dan keperluan menyelesaikan skripsi ini.
8. Guru-guru saya dari TK PGRI Tunas Bangsa 2, SDN Silo 01, MTs “Unggulan” Nuris Jember dan MA “Unggulan” Nuris Jember yang telah mendidik dan memberikan ilmu dengan sabar dan tulus selama saya belajar.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Agok Prasetyo, 2025: *Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Penerapan Perjanjian Kerja dan Sistem Pengupahan di Pabrik Tahu (Studi Kasus UD. Tahu Sejahtera Silo Kec. Silo Kab. Jember)*

Kata Kunci: Perjanjian Kerja, Sistem Pengupahan

Perjanjian kerja dan sistem pengupahan yang sesuai dengan undang-undang sangat penting untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan berkelanjutan. Perjanjian kerja yang sah memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha dan melindungi hak-hak pekerja, Sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan menjamin upah minimum yang layak, memberikan perlindungan terhadap upah yang terlambat atau tidak dibayar, dan mendorong produktivitas serta kesejahteraan pekerja. Salah satu pabrik tahu di Silo yakni UD. Tahu Sejahtera Silo menjadi objek penelitian yang dipilih oleh peneliti karena di pabrik tersebut menerapkan perjanjian kerja sistem borongan yang dilakukan bertahun-tahun dan memiliki sistem pengupahan yang unik.

Fokus penelitian ini adalah: 1) Bagaimana perjanjian kerja dan sistem pengupahan yang diterapkan di UD. Tahu Sejahtera Silo? dan 2) Bagaimana tinjauan UU Ketenagakerjaan terhadap perjanjian kerja dan sistem pengupahan kerja di UD. Tahu Sejahtera Silo?

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui bagaimana penerapan perjanjian kerja dan sistem pengupahan yang diterapkan di UD. Tahu Sejahtera Silo dan 2) Untuk mengetahui tinjauan UU Ketenagakerjaan terhadap perjanjian kerja dan sistem pengupahan yang diterapkan di UD. Tahu Sejahtera Silo.

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metodologi penelitian kualitatif, khususnya penelitian lapangan, yang juga disebut sebagai penelitian hukum sosiologis, menggali studi hukum dalam konteks kehidupan sehari-hari. Sesuai dengan istilahnya, mencakup penelitian terhadap hukum yang berlaku di masyarakat, dengan tujuan untuk memahami fungsi dan dampak praktisnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti ialah: 1) Perjanjian kerja sistem borongan didasarkan pada hasil, bukan waktu, dan bersifat sementara karena berakhir saat pekerjaan selesai. Namun, di pabrik UD. Tahu Sejahtera, pekerja borongan dipekerjakan terus-menerus untuk pekerjaan inti yang bersifat tetap. Hal ini dapat dianggap sebagai upaya menghindari status hubungan kerja tetap (PKWTT), yang seharusnya memberikan hak-hak seperti jaminan sosial, cuti, upah minimum, pesangon, dan perlindungan lainnya. Jika pekerjaan berlangsung terus-menerus dan bersifat inti, maka hubungan kerja tersebut bisa dikategorikan sebagai hubungan kerja tetap, dan pekerja berhak menuntut hak-hak sebagai pekerja tetap. 2) Sistem pengupahan di pabrik tersebut khususnya bagi pekerja di bagian pembuatan diberikan sesuai permintaan pekerjanya. Sehingga menjadi masalah ketika pekerja yang akan meminta upahnya, namun tidak bertemu dengan majikannya. Kedua hal tersebut menurut Undang-Undang ketenagakerjaan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN SAMPUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Definisi Istilah	9
F. Sistematika Pembahasan	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
A. Penelitian Terdahulu	13
B. Kajian Teori.....	20
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	37

B. Lokasi Penelitian.....	38
C. Subyek Penelitian.....	38
D. Teknik Pengumpulan Data.....	40
E. Analisis Data.....	42
F. Keabsahan Data.....	42
G. Tahap-tahap Penelitian.....	43
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	45
A. Gambaran Objek Penelitian	45
B. Penyajian Data dan Analisis.....	47
C. Pembahasan Temuan.....	56
BAB V PENUTUP	63
A. Simpulan.....	63
B. Saran-saran	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66

LAMPIRAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

No	Uraian	Hal.
2.1	Persamaan dan Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu	18
4.1	Perbandingan Upah Pekerja	55



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Suatu negara bergerak dengan berbagai bidang didalamnya. Seperti bidang ekonomi, kesehatan, pendidikan, hukum, keamanan dan lain-lain. Setiap bidang memiliki peran tersendiri dalam menstabilkan bergeraknya negara mulai dari lingkup yang kecil menengah hingga luas. Salah satu bidang yang cukup mendorong sebuah negara agar menjadi negara maju ialah aspek ekonominya. Aspek ekonomi merupakan faktor yang sangat penting bagi berdirinya sebuah negara. Kokohnya suatu negara salah satunya dapat dilihat dari tingkat perekonomian negara tersebut Sehingga dapat diartikan bahwa aspek ekonomi sangat penting dalam mencapai stabilitas perekonomian negara.¹ Salah satu pihak yang berkontribusi di dalam negara khususnya di bidang ekonomi adalah Perusahaan. Dimana didalam suatu perusahaan juga terdapat tenaga kerja yang memiliki peran penting dalam membangun suatu perusahaan.

Indonesia merupakan negara hukum sehingga semua hal yang ada di tanah air ini telah diatur dalam Undang-Undang. Hukum menguasai seluruh kehidupan manusia setiap saat dan hukum menjadikan manusia sebagai subjek hukum. Yang pada dasarnya hukum bertujuan untuk menciptakan tata tertib dalam masyarakat. Semua yang ada dalam kehidupan diantara manusia

¹ “Aspek Ekonomi” Perpustakaan Lemhannas RI diakses pada November 21, 2024, <http://lib.lemhannas.go.id/public/media/catalog/0010-1215000000109211210/swf/1957/files/basic-html/page5.html>

dalam suatu wilayah negara dengan kepentingannya masing - masing maupun dengan kepentingan bersama sudah diatur oleh hukum. Tak terkecuali perekonomian terkhusus dalam dunia kerja, negara juga mengatur bagaimana membangun kerjasama antar setiap warga negara.

Sementara itu, kewenangan dalam pembentukan hukum yang dimiliki oleh setiap warga negara Indonesia merupakan kewenangan masing - masing pihak yang pada dasarnya lahir dari pelaksanaan prinsip kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) yang harus dipatuhi berdasarkan asas *Facta Sunt Servanda*, dimana kontrak tersebut merupakan hukum yang diciptakan oleh masing - masing warga negara untuk mengikat sebagai hukum diantara pihak - pihak yang setuju untuk terikat padanya.²

Dalam suatu pekerjaan pasti akan selalu diawali dengan sebuah perjanjian kerja antara kedua belah pihak, yaitu tenaga kerja dengan perusahaan yang bersangkutan. Karena sebelum dicapainya hubungan kerja, terdapat hal yang harus disepakati antara dua pihak tersebut, yaitu perjanjian kerja.³ Perjanjian tersebut sah dan mengikat bagi kedua belah pihak apabila syarat yang ada di dalam isi perjanjian tersebut terpenuhi. Perjanjian kerja juga akan mengikat sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Semua yang ada didalamnya harus disepakati oleh kedua belah pihak. Namun dalam praktiknya banyak terjadi kerugian yang dilakukan satu pihak. Hal ini

² Ricardo Simanjuntak, *Hukum Kontrak*, (Jakarta: Kontan Publishing, 2011), 4.

³ Freddy Hidayat, Afrik Yunani, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Keadaan Memaksa" *Jurnal Kajian Hukum Dan Kebijakan Publik*, Vol. 1, No. 2 (Juni 2024): 259.

terjadi juga karena kurangnya pemahaman dalam isi perjanjian kerja yang telah dibuat.

Perjanjian adalah tindakan hukum yang sangat sering dilakukan dalam kehidupan masyarakat. Sebab, hampir semua kegiatan hukum didasarkan pada kesepakatan antar pihak. Setelah sebuah perjanjian dibuat, baik secara langsung maupun tidak, akan muncul hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Perjanjian itu juga mengikat, artinya para pihak harus menepatinya, mau tidak mau. Salah satu jenis perjanjian adalah perjanjian kerja, dan agar dianggap sah menurut hukum, perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat yang tercantum dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:⁴

1. Kesepakatan antara kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku.

Setiap perusahaan memiliki hak untuk membuat suatu perjanjian kerja yang nantinya akan dilaksanakan oleh kedua belah pihak yaitu antara tenaga kerja dengan perusahaan yang bersangkutan. Sehingga terbentuklah

⁴ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000), 57.

hubungan kerja diantara keduanya. Karena perjanjian kerja adalah dasar pembentukan hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁵ Mereka yang melakukan perjanjian kerja mempunyai hubungan hukum yang disebut hubungan kerja, maka sejak saat itulah mereka mengadakan perjanjian kerja berlaku pula hukum perdata. Keberlakuan perjanjian kerja sebagai Undang - Undang yang mengikat dan harus dipatuhi secara jelas yang diwujudkan dalam suatu hak dan kewajiban. Karena jika suatu perjanjian kerja dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan, maka akan memberikan keuntungan sehubungan dengan sasaran komersial yang diharapkan oleh kedua belah pihak tersebut. Dengan kata lain, suatu perjanjian kerja memang harus ada ketentuan yang jelas dan tegas untuk membangun kepastian formal bahwa para pihak yang melakukan perjanjian tersebut harus tunduk untuk melaksanakannya dengan niat baik dan konsekuen.

Lahirnya hubungan hukum antara tenaga kerja dengan perusahaan yang dimuat dalam perjanjian kerja dan berisi hak dan kewajiban antara tenaga kerja dengan perusahaan adalah hubungan hukum yang lahir karena sebuah perjanjian. Adapun pengertian hubungan kerja adalah suatu hubungan yang dilakukan oleh minimal 2 (dua) subjek hukum dalam suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja yaitu perusahaan dengan tenaga kerja. Dimana ketentuan perjanjian kerja bersifat memaksa yang

⁵ Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, (Bandung: CV. Nuasa Aulia, 2005), 17.

artinya wajib ditaati dan diikuti. Para pihak dalam perjanjian kerja tidak diperbolehkan membuat perjanjian kerja yang menyimpang dengan Undang - Undang Ketenagakerjaan.

Namun dalam kenyataannya, masih banyak pelanggaran terhadap perjanjian kerja yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak. Pelanggaran ini bisa dilakukan oleh pihak perusahaan maupun oleh pekerja. Padahal, perjanjian kerja dibuat agar hak dan kewajiban masing-masing pihak menjadi jelas dan tegas. Hak dan kewajiban itu juga tidak boleh bertentangan dengan aturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak dianggap sah secara hukum. Dalam perjanjian kerja, yang menjadi isi utamanya adalah hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan secara timbal balik, termasuk syarat-syarat kerja atau hal lain yang muncul karena hubungan kerja. Menurut Pasal 50 Undang-Undang Cipta Kerja, suatu hubungan kerja harus berdasarkan adanya perjanjian kerja antara tenaga kerja dan perusahaan. Karena itu, perjanjian kerja yang dibuat kedua pihak bersifat mengikat dan berlaku bagi keduanya.

Di Desa Silo Kecamatan Silo Kabupaten Jember, ada satu pabrik tahu yakni UD. Tahu Sejahtera Silo yang menerapkan sistem perjanjian kerja yang berlaku seterusnya tidak perlu memperpanjang kontrak setiap tahunnya. Kontrak kerja tersebut hanya dilakukan melalui lisan tanpa adanya perjanjian tertulis. Seperti halnya dengan pekerjaan yang lain, bilamana perjanjian tersebut telah disepakati oleh kedua belah pihak, maka perjanjian tersebut dianggap mulai berlaku dan karyawan sudah bisa bekerja di pabrik tahu

tersebut. Kontrak kerja di pabrik itu tidak menyebutkan batas waktu yang jelas, sehingga pekerja bisa terus bekerja tanpa kepastian kapan kontrak berakhir. Namun sebenarnya, sistem kerja yang digunakan adalah sistem borongan, yaitu kontrak yang hanya berlaku sampai target pekerjaan selesai dan sifatnya sementara. Meskipun begitu, kontrak seperti ini tetap berjalan selama bertahun-tahun. Padahal, kontrak jenis ini bukanlah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yaitu jenis kontrak yang memang sah untuk berlaku terus-menerus tanpa harus diperpanjang dan memiliki beberapa tunjangan kepada pekerja PKWTT.

Dalam perjanjian kerja tersebut, upah pekerja di bagian pembuatan, masing-masing pekerja diberikan sesuai permintaan pekerja kapan akan diambil. Artinya dalam pemberian upah pabrik tersebut tidak menetapkan jadwal upah akan diberikan mingguan, bulanan atau beberapa hari. Sehingga pekerja bisa kapan saja meminta upah bayarannya. Karena tidak adanya jadwal pemberian upah yang jelas mengakibatkan pekerja yang ingin meminta bayaran beberapa kali tidak terpenuhi karena pemilik pabrik tersebut kadang sedang tidak berada di rumah atau hal lain yang menyebabkan pemilik pabrik tersebut tidak bisa memenuhi upah pekerja.

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah di atas menimbulkan minat dan keinginan penulis lebih mendalam untuk membahas segala permasalahan, ditinjau dari pelaksanaan perjanjian kerja dan pemenuhan upah pekerja yang diterapkan di pabrik tersebut. Sangat menarik untuk diteliti karena menyangkut hubungan kerja jangka panjang

dengan sistem borongan. Yang mana dalam Undang-Undang tidak ada hukum yang mendasarinya. Perjanjian semacam itu dalam Undang-Undang dikategorikan sebagai PKWTT. Karena berbeda jenis perjanjian, antara PKWTT dengan sistem borongan, maka berbeda juga isi dan bentuk perjanjiannya. Oleh karena itu, bagaimana kemudian perjanjian kerja di UD. Tahu Sejahtera menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan? Selain itu, hak-hak pekerja seperti upah yang tidak diberikan sesuai perjanjian, ketidakpastian dalam kontrak tanpa dokumen tertulis, serta hal-hal lain menyangkut hal tersebut juga akan dibahas dalam penelitian ini. Untuk itu pada penelitian ini penulis mengangkat judul : Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Penerapan Perjanjian Kerja dan Sistem Pengupahan di Pabrik Tahu (Studi Kasus UD. Tahu Sejahtera Silo Kec. Silo Kab. Jember).

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan paparan latar belakang yang telah disampaikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini kemudian disebut sebagai objek penelitian. Maka hal-hal yang menjadi fokus penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana perjanjian kerja dan sistem pengupahan yang diterapkan di UD. Tahu Sejahtera Silo?
2. Bagaimana tinjauan UU Ketenagakerjaan terhadap perjanjian kerja dan sistem pengupahan kerja di UD. Tahu Sejahtera Silo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk memahami aspek-aspek berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan perjanjian kerja dan sistem

pengupahan yang diterapkan di UD. Tahu Sejahtera Silo

2. Untuk mengetahui tinjauan UU Ketenagakerjaan terhadap perjanjian kerja dan sistem pengupahan yang diterapkan di UD. Tahu Sejahtera Silo

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk berbagai pihak terutama bagi semua pihak yang terkait baik bagi peneliti, perusahaan terkait dan pihak lain secara umum. Adapun manfaat penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk memperkaya pemahaman serta dapat menjadi kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan mengenai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan tentang perjanjian kerja dan sistem pengupahan.

2. Manfaat secara praktis

- a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH) serta diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam penerapan perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam hukum.

- b. Bagi UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi tambahan referensi karya ilmiah di lingkungan UIN KHAS Jember, serta diharapkan penelitian ini mampu untuk menjadi sebuah referensi bagi mahasiswa

untuk mengembangkan studi terkait di masa mendatang.

c. Bagi UD. Tahu Sejahtera Silo

Dengan menerapkan prinsip-prinsip perjanjian kerja yang sesuai dengan peraturan, penelitian ini diharapkan dapat membantu agar tercipta hubungan kerja yang positif dan produktif yang manfaatnya tidak hanya dalam lingkungan kerja akan tetapi juga berdampak terhadap peningkatan produktivitas Pabrik UD. Tahu Sejahtera Silo

d. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan pemahaman masyarakat tentang hak dan kewajiban kerja, membangun hubungan kerja yang harmonis serta meningkatkan kesadaran akan hukum khususnya tentang lingkup kerja bagi masyarakat Desa Silo.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah yaitu berisikan istilah-istilah yang penting yang ada di dalam judul penelitian. Definisi istilah adalah kata atau gabungan kata yang mengungkapkan konsep, proses, keadaan, atau sifat yang khas dalam bidang tertentu. Dengan tujuan agar tidak terjadi kesalahpahaman pada makna istilah yang di maksud oleh peneliti.⁶ Maka akan dikemukakan secara singkat pengertian istilah yang terkandung dalam judul “Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Penerapan Perjanjian Kerja dan Sistem

⁶ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: UIN KHAS Jember Press, 2021), 46.

Pengupahan di Pabrik Tahu (Studi Kasus UD. Tahu Sejahtera Silo Kec. Silo Kab. Jember)” sebagai berikut:

1. Tinjauan

Tinjauan adalah proses pengkajian atau pemeriksaan secara sistematis terhadap suatu hal untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif. Ini dapat mencakup analisis, evaluasi, dan sintesis informasi yang relevan untuk mencapai suatu kesimpulan atau dengan bahasa sederhananya ialah usaha untuk menggambarkan pola-pola secara konsisten dalam data sehingga hasil analisis dapat dipelajari dan diterjemahkan dan memiliki arti.⁷

2. Perjanjian Kerja

Perjanjian sering juga diistilahkan dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan, dan lazim juga digunakan istilah perjanjian perburuhan.⁸ Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang karyawan dengan pengusaha, perjanjian ditandai oleh ciri-cirinya adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas (dierstverhanding) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (pengusaha) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.⁹ Biasanya dalam kontrak dicantumkan juga tentang penyelesaian sengketa apabila di kemudian hari terjadi permasalahan. Dan itu biasanya di tulis bersamaan dengan pembuatan kontrak.

⁷ Surayin, *Analisis Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Bandung: Yrama Widya, 2005), 10.

⁸ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), 153.

⁹ Djumadi, *Tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta, 2004) 30.

3. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan adalah kerangka yang mengatur dan menetapkan proses pemberian upah dari perusahaan kepada karyawan. Secara etimologis, istilah "sistem" berasal dari bahasa Latin dan Yunani yang berarti suatu kesatuan yang terdiri dari elemen-elemen yang saling berhubungan.¹⁰ Sedangkan "upah" merujuk pada imbalan yang diterima pekerja atas dasar perjanjian kerja sebagai balas jasa atas tenaga dan waktu yang telah mereka berikan.¹¹ Sistem pengupahan berfungsi untuk menentukan besaran upah yang diterima pekerja, yang diatur berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.

4. Pabrik Tahu

Pabrik tahu merupakan salah satu jenis usaha yang bergerak dibidang pengolahan pangan dari bahan baku kedelai.¹² Rata-rata pabrik tahu dikembangkan pada sektor rumah tangga, industri kecil dan menengah. Pabrik tahu merupakan unit usaha rumahan dengan tenaga kerja dan modal yang sederhana serta menggunakan peralatan produksi yang sederhana. Pabrik tersebut digerakkan secara mandiri oleh perorangan, sehingga laba dan rugi ditanggung sendiri oleh pemilik usaha.

¹⁰ "Sistem" Wikipedia diakses pada Desember 13, 2024, <https://id.m.wikipedia.org>

¹¹ Rocky Arbun, *Jangan Mau di PHK*, (Jakarta: Trans Media, 2010), 65.

¹² "Pabrik Tahu" Repository Institut Teknologi Sumatera diakses pada Desember 13, 2024, <https://repo.itera.ac.id>

F. Sistematika Pembahasan

BAB I: Pendahuluan

Bab ini membahas tentang latar belakang, fokus penelitian, tujuan dan manfaat dari penelitian, definisi istilah, serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II: Kajian Kepustakaan

Bab ini menjelaskan uraian penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang saat ini dilakukan.

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini membahas proses penelitian untuk mencapai hasil penelitian yang optimal meliputi pendekatan dan jenis penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, keabsahan data dan tahap-tahap dari penelitian.

BAB IV: Pembahasan

Bab ini meliputi pembahasan tentang gambaran ud tahu sejahtera, penerapan perjanjian kerja serta sistem pengupahan di pabrik tersebut dan dalam bab ini juga dibahas tentang tinjauan hukum ketenagakerjaan terkait hal-hal tersebut.

BAB V: Penutup

Hasil dari pembahasan bab sebelumnya, diikuti dengan penarikan kesimpulan yang disajikan dalam bab ini. Selain itu, saran-saran bagi pihak-pihak terkait dalam konteks penelitian ini dalam bab ini juga dibahas.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penulis akan menyajikan beberapa penelitian terdahulu untuk menjadi pembandingan antara penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya yang mana mempunyai kesamaan topik. Berikut penulis sajikan beberapa penelitian tersebut :

1. Ima Qimmatul Maflahah, “*Ketentuan Pengupahan Dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Perspektif Fikih Siyasah*” (2020).¹⁴ Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Skripsi yang ditulis oleh Ima Qimmatul Maflahah membahas tentang pengupahan menurut UU Cipta Kerja yang cenderung merugikan tenaga kerja. Perubahan dalam UU Cipta Kerja terkait pengupahan cenderung merugikan buruh dengan mengabaikan hak dan kepentingan mereka tidak hanya itu aturan pengupahan dalam UU Cipta Kerja tidak sesuai dengan prinsip keadilan dan kelayakan dalam Fikih Siyasah. Sehingga menjadikan undang undang ini tidak sesuai dengan prinsip-prinsip yang sudah ada. Ada beberapa poin yang menjadikan undang-undang ini tidak sesuai dengan prinsip keadilan dalam mengatur pengupahan. Pertama, upah minimum berdasarkan

¹⁴ Ima Qimmatul Maflahah, “*Ketentuan Pengupahan Dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Perspektif Fikih Siyasah*” (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah, 2020)

pertumbuhan ekonomi/inflasi tidak mencerminkan kebutuhan hidup layak. Penghapusan upah minimum sektoral dan hanya menggunakan upah minimum provinsi membuat upah tidak representatif dan berpotensi mengurangi pendapatan buruh. Kedua, penekanan hanya pada kemampuan perusahaan dan produktivitas mengabaikan faktor-faktor penting seperti golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Ketiga, penghapusan berbagai ketentuan terkait uang pesangon bagi buruh yang di-PHK sangat merugikan dan bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Fikih Siyasah.

Jenis penelitian yang di gunakan peneliti adalah penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif merupakan penelitian yang di dalam prosesnya tidak menggunakan variable yang diukur dengan angka melainkan dengan penelitian lapangan.

2. Suryadi Bata Ahmad, *“Sistem Kontrak Kerja Antara Karyawan dan Perusahaan Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam. Studi di PT. Citra Van Titipan Kilat”* (2020).¹⁵ Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Negeri Alauddin Makassar.

Penelitian terdahulu ini membahas tentang sistem kontrak kerja atau perjanjian kerja antara karyawan dengan PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI). Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang memberikan pelayanan bagi masyarakat di bidang pengiriman barang atau ekspedisi.

Dalam penelitian ini dibahas tentang bagaimana sistem kontrak kerja yang

¹⁵ Suryadi Bata Ahmad, *“Sistem Kontrak Kerja Antara Karyawan Dan Perusahaan Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam. Studi di PT. Citra Van Titipan Kilat”* (Skripsi, Universitas Negeri Alauddin Makassar, 2020)

ada di PT. Citra Van Titipan Kilat serta bagaimana pandangan hukum Islam terhadap pelaksanaan kontrak kerja yang dilakukan antara karyawan dan perusahaan tersebut. PT tersebut menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan sistem kontrak baku yang dibuat oleh pihak perusahaan. Sistem kontrak kerja di PT. TIKI umumnya tertulis, namun ada juga kesepakatan lisan yang ditindaklanjuti dengan surat pengangkatan. PT tersebut menerapkan ketentuan jam kerja, upah, istirahat kerja, dan hak-hak karyawan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Prosedur dan proses pemutusan kerjanya juga sesuai dengan undang-undang. Upah para pekerja diberikan berdasarkan UMR Kota Makassar, dengan kenaikan berkala untuk pekerja tetap. Sistem kontrak kerja di PT. TIKI sesuai dengan konsep Islam tentang Ijarah (sewa menyewa) dan perusahaan tersebut juga sudah memenuhi syarat dan rukun ijarah seperti ijab qabul, objek yang jelas, dan upah yang adil.

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (field research) dengan mengumpulkan data langsung di lokasi penelitian, yaitu PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) dan juga penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu dengan menganalisis data non-numerik untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang sistem kontrak kerja di perusahaan.

3. Nurul Intan “*Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja antara Karyawan dengan PT. Jasa Swadaya Utama Medan*” (2022).¹⁶ Fakultas Hukum Universitas Medan Area Medan.

Skripsi yang ditulis oleh Nurul Intan membahas tentang perjanjian kerja antara karyawan dan PT. Jasa Swadaya Utama, sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa keamanan. Dalam skripsinya penulis membahas tentang prosedur perekrutan karyawan, faktor-faktor penyebab perselisihan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Prosedur perekrutan di PT. Jasa Swadaya Utama ini cukup kompleks, melibatkan beberapa tahapan, dan bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM. Skripsi juga membahas tentang faktor-faktor penyebab perselisihan hubungan industrial antara karyawan dan PT. Jasa Swadaya Utama diantaranya pembayaran uang lembur yang sering terlambat dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan secara sepihak. Selain itu, dibahas juga di dalamnya tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yakni dengan penyelesaian melalui pengadilan dan di luar pengadilan. Namun peneliti menemukan bahwa PT. Jasa Swadaya Utama umumnya menyelesaikan perselisihan dengan cara musyawarah antara perusahaan dan karyawan.

Jenis penelitian dalam skripsi ini yakni dengan menggunakan metode penelitian yuridis empiris. Penelitian didasarkan pada data primer dan data sekunder yang diperoleh dari penelitian lapangan, dengan

¹⁶ Nurul Intan “*Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja antara Karyawan dengan PT. Jasa Swadaya Utama Medan*” (Skripsi, Universitas Medan Area Medan, 2022)

didukung oleh penelitian kepustakaan.

4. Della Agustina Citania Nurson “*Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Tenaga Kerja dengan Perusahaan menurut UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*” (2021).¹⁷ Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam skripsi ini Della Agustina Citania Nurson menulis tentang pelaksanaan perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan menurut UU No. 11 Tahun 2020. Ada dua rumusan masalah yang dicantumkan penulis yakni ; apa saja syarat sah dalam perjanjian kerja menurut UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan bagaimana pelaksanaannya. Skripsi ini menggunakan metode penelitian normatif sehingga tidak ada terjun lapangan dalam penulisannya. Skripsi ini menjadi referensi bagi peneliti karena dalam penelitian terdahulu ini dipaparkan jelas tentang bagaimana perjanjian kerja itu dibangun antara perusahaan dan karyawan sesuai dengan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Sama dengan peneliti yang mengangkat judul tentang penerapan perjanjian kerja di salah satu industri menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan.

5. Mochamat Irfan Hidayat, “*Implementasi Sistem Kontrak dan Profesionalitas Kerja Pemain Sepak Bola di Persid Jember*” (2022).¹⁸

¹⁷ Della Agustina Citania Nurson “*Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Tenaga Kerja dengan Perusahaan menurut UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*” (Skripsi, Universitas Islam Sultan Agung, 2021)

¹⁸ Mochamat Irfan Hidayat “*Implementasi Sistem Kontrak dan Profesionalitas Kerja Pemain Sepak Bola di Persid Jember*” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Ahmad Siddiq Jember, 2022)

Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Ahmad Siddiq Jember

Dalam skripsinya Mochamat Irfan Hidayat membahas tentang sistem kontrak dan profesionalitas kerja pemain Persid Jember. Dijelaskan didalamnya bahwa Persid Jember menerapkan seleksi ketat, baik untuk pemain internal Kabupaten Jember maupun pemain dari luar. Negosiasi dilakukan secara formal dengan klub lama (bagi pemain yang terikat kontrak) dan non-formal melalui lobby dengan pemain bebas transfer. Kemudian, Setelah negosiasi, Persid Jember melakukan MoU (Memorandum of Understanding) dengan pemain, membahas detail gaji, bonus, dan transfer. Dalam bab pembahasan dijelaskan bahwa Persid Jember menerapkan sistem kontrak kerja sesuai regulasi PSSI, dengan fokus pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan kontrak bulanan. Sistem kontrak dan profesionalitas kerja pemain di Persid Jember saling terkait, dengan klub yang memberikan fasilitas dan pemain yang berusaha untuk memberikan kontribusi terbaik. Penelitian yang di gunakan peneliti adalah penelitian kualitatif yakni dengan penelitian lapangan dengan melihat langsung pada objek yang diteliti.

Tabel 2.1
Persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu

NO.	JUDUL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1	Ima Qimmatul Maflahah, <i>“Ketentuan Pengupahan Dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta</i>	Konteks pembahasan dalam skripsi ini berfokus pada upah yang diatur	Pandangan hukum yang digunakan dalam hal ini ialah Fikih Siyarah, yang mana Undang-

NO.	JUDUL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
	<i>Kerja Perspektif Fikih Siyasa</i> ” (2020).	dalam Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2020, yang mana aturan tersebut membuat tenaga kerja mengalami kerugian.	Undang Cipta Kerja Tahun 2020 yang mengatur tentang pengupahan tidak sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan.
2	Suryadi Bata Ahmad, “ <i>Sistem Kontrak Kerja Antara Karyawan dan Perusahaan Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam. Studi di PT. Citra Van Titipan Kilat</i> ” (2020).	Membahas tentang sistem kontrak kerja antara karyawan dan perusahaan dengan menggunakan sistem kontrak kerja PKWT dan secara lisan diikuti dengan pembuatan surat pengangkatan setelahnya.	Menggunakan dua pandangan hukum yakni dengan Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam yakni dengan menyesuaikan kontrak kerja di PT. tersebut dengan akad Ijarah (sewa-menyewa).
3	Nurul Intan “ <i>Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja antara Karyawan dengan PT. Jasa Swadaya Utama Medan</i> ” (2022).	Salah satu konteks penelitiannya ialah perselisihan antara karyawan dengan perusahaan dikarenakan upah lembur yang dibayarkan oleh perusahaan sering telat dibayarkan.	Penelitian lebih mengarah pada perselisihan antara karyawan dan perusahaan terkait klausul perjanjian kerja dengan juga membahas tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
4	Della Agustina Citania Nurson “ <i>Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Tenaga Kerja dengan Perusahaan menurut UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja</i> ” (2021).	Penelitian ini membahas isi aturan perjanjian kerja antara tenaga kerja dan perusahaan sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2020 yang	Tidak ada penelitian lapangan yang dilakukan peneliti karena dalam penulisannya menggunakan metode penelitian normatif yang hanya berfokus pada teori-teori dan

NO.	JUDUL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
		baru disahkan.	aturan-aturan terkait pembahasan.
5	Mochamat Irfan Hidayat, "Implementasi Sistem Kontrak dan Profesionalitas Kerja Pemain Sepak Bola di Persid Jember" (2022).	Fokus penelitian dalam penelitian terdahulu ini sama-sama membahas tentang sistem perjanjian kerja antara pihak 1 dan pihak lain.	Dalam penemuannya, skripsi ini memaparkan bahwa sistem kontrak kerja yang diterapkan ialah PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dengan diperbarui setiap bulannya.

B. Kajian Teori

Kajian teori mencakup pembahasan tentang teori-teori yang menjadi dasar dalam penelitian. Pembahasan yang lebih mendalam dan luas akan memperkaya pemahaman peneliti dalam menganalisis masalah yang ingin diselesaikan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian.¹⁹

1. Perjanjian Kerja

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja/perjanjian perburuhan sebagaimana tertera pada Pasal 1601a KUHPerduta adalah sebagai berikut: "Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah".²⁰

¹⁹Tim Penyusun, *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah* (Jember: UIN KHAS Jember Press, 2021), 46.

²⁰ Sekretariat Negara Republik Indonesia. KUHPerduta Pasal 1601 a

Perjanjian kerja menurut Imam Soepomo adalah: "Suatu perjanjian dimana pihak kesatu, pekerja/buruh, mengikat diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah".²¹ Perjanjian kerja menurut Subekti adalah: "Perjanjian antara seorang "buruh" dengan seorang "majikan", perjanjian ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas' (bahasa Belanda "dienstverhouding") yaitu suatu hubungan berdasarkan dimana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah- perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain".²² Pada Pasal 1 angka 14 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tertera bahwa "perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak".²³

Berdasarkan pengertian-pengertian tentang perjanjian kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja mengikat kedua belah pihak. Pekerja setuju untuk bekerja dan berhak menerima upah, sementara majikan setuju untuk mempekerjakan pekerja dan wajib membayar upah.

²¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000), 54.

²² R. Subekti, *Aneka Perjanjian* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995), 63.

²³ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 angka 14.

b. Macam-macam Perjanjian Kerja

1) PKWT

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah kontrak kerja antara pekerja dan pemberi kerja untuk pekerjaan tertentu yang sifat atau jenis kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu. PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang sifat atau jenis kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya; pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama.²⁴ Ketentuan mengenai PKWT diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dalam peraturan tersebut, jangka waktu PKWT dapat diadakan untuk paling lama 5 (lima) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun.

2) PKWTT

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah kontrak kerja antara pekerja dan pemberi kerja yang tidak memiliki batasan waktu tertentu, yang berarti hubungan kerja berlangsung terus-menerus hingga salah satu pihak mengakhiri perjanjian tersebut. PKWTT diatur dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tidak tertentu.

²⁴ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2009), 11.

Dalam PKWTT, pekerja memiliki status sebagai karyawan tetap dengan hak-hak yang lebih luas dibandingkan dengan pekerja kontrak, seperti hak atas cuti tahunan, jaminan sosial, dan perlindungan hukum yang lebih kuat.²⁵

3) Borongan

Di dalam peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia tidak diatur pengertian atau definisi dari pemborongan pekerjaan. Menurut Subekti, pemborongan pekerjaan ialah suatu perjanjian, dimana satu pihak menyanggupi untuk keperluan pihak lainnya, melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan pembayaran upah yang ditentukan pula.²⁶ Pemborongan pekerjaan diatur di dalam Pasal 64 dan 65 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis

4) Outsourcing

Perjanjian Kerja Outsourcing adalah kontrak kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (perusahaan outsourcing) untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang tidak

²⁵ Bambang Sukendro, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja dengan Status PKWT ke PKWTT Pada Pekerjaan Outsourcing/Alihdaya*, Jurnal Sosial Humaniora Sigli, No. 1 (Juni 2024): 4.

²⁶ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, (Bandung: PT. Intermasa 1987), 174.

terkait langsung dengan kegiatan inti (core business) perusahaan pengguna jasa. Praktik ini diatur dalam Pasal 64 hingga Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.²⁷

c. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Meskipun hukum perjanjian memberikan kebebasan bagi orang untuk membuat perjanjian tanpa terikat pada aturan yang ada, namun syarat-syarat sah yang ditentukan oleh undang-undang tetap harus dipenuhi agar perjanjian tersebut dapat berlaku secara sah dan tanpa masalah. Mengenai syarat sahnya suatu perjanjian secara umum diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

- 1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- 2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- 3) Suatu obyek tertentu
- 4) Suatu sebab yang sah

Keempat syarat tersebut dikelompokan menjadi dua yaitu:²⁸

- 1) Syarat Subjektif

Syarat subyektif adalah syarat yang menyangkut pada

²⁷ Bernat Panjaitan, *Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan*, Jurnal Ilmiah Advokasi, No. 01, (Maret 2016): 14.

²⁸ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaya, *Perikatan Yang lahir dari Perjanjian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 94.

subyek perjanjian itu atau dengan perkataan lain, syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh mereka yang membuat perjanjian di mana hal ini meliputi:

a) Sepakat dari yang mengikatkan diri

Kesepakatan antara kedua pihak adalah hal yang paling penting agar suatu kontrak dapat terjadi. Kesepakatan ini bisa tercapai melalui berbagai cara, namun yang terpenting adalah adanya penawaran dan penerimaan terhadap penawaran tersebut. Penawaran dan penerimaan ini bisa dilakukan secara jelas maupun tidak langsung. Kesesuaian kehendak ini harus dinyatakan secara terang-terangan, karena jika hanya ada dalam pikiran saja, orang lain tidak akan mengetahuinya, sehingga tidak akan tercipta kesepakatan yang mengarah pada perjanjian.²⁹

b) Cakap untuk hal perjanjian

Untuk membuat perjanjian, para pihak harus memiliki kecakapan hukum. Namun, bisa saja terjadi salah satu pihak atau kedua belah pihak tidak cakap menurut hukum. Menurut KUHPerdara, seseorang dianggap tidak cakap untuk membuat perjanjian jika belum mencapai usia 21 tahun, kecuali jika ia sudah menikah sebelum itu. Sebaliknya, seseorang yang berusia 21 tahun ke atas dianggap cakap menurut hukum,

²⁹ Muljadi dan Gunawan Widjaya, *Perikatan Yang lahir dari Perjanjian*, 96.

kecuali jika dia sedang berada di bawah pengampunan, seperti karena gangguan mental, kebodohan, gangguan ingatan, atau kecanduan. Jika syarat subjektif ini tidak terpenuhi oleh salah satu pihak, perjanjian yang mereka buat bisa dibatalkan. Pihak yang bisa meminta pembatalan adalah pihak yang tidak cakap atau yang memberikan kesepakatan tanpa kebebasan penuh. Dengan demikian, perjanjian yang telah dibuat tetap berlaku, kecuali jika dibatalkan oleh pengadilan atas permintaan pihak yang berkepentingan.³⁰

2) Syarat Objektif

Syarat objektif merupakan syarat yang menyangkut pada objek yang diperjanjikan, meliputi:

a) Objek tertentu

Dalam suatu kontrak objek perjanjian harus jelas dan ditentukan para pihak, objek perjanjian tersebut dapat berupa barang maupun jasa, namun dapat juga berupa tidak berbuat sesuatu. Hal tertentu dalam kontrak disebut prestasi yang dapat berwujud barang, keahlian atau tenaga, dan tidak berbuat sesuatu. Dengan demikian maka dalam setiap perjanjian, baik yang melahirkan perikatan untuk memberikan sesuatu, perikatan untuk berbuat sesuatu atau perikatan tidak berbuat sesuatu, senantiasa haruslah jelas yang menjadi obyek

³⁰ Muljadi dan Gunawan Widjaya, *Perikatan Yang lahir dari Perjanjian*, 20.

perjanjiannya, yang selanjutnya akan menjadi obyek dalam perikatan diantara para pihak yang membuat perjanjian tersebut.³¹ Pasal 1332 KUHPerdara juga menjelaskan, bahwa obyek dari perjanjian adalah benda yang dapat diperdagangkan, karena benda diluar perdagangan tidak dapat dijadikan obyek perjanjian.

b) Sebab yang sah

Syarat obyektif lainnya dalam perjanjian yaitu suatu sebab yang halal yang diatur oleh Pasal 1335 KUHPerdara, yang menerangkan bahwa suatu sebab yang sah adalah:

- (1) Bukan tanpa sebab, artinya jika ada sebab lain daripada yang dinyatakan.
- (2) Bukan sebab yang palsu, artinya adanya sebab yang palsu atau dipalsukan.
- (3) Bukan sebab yang terlarang, artinya apabila berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum.³²

Berdasarkan Pasal 1335 KUHPerdara, dapat disimpulkan bahwa alasan yang sah bagi keberlakuan suatu perjanjian adalah apabila perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan norma kesusilaan, ketertiban umum, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat obyektif merupakan hal yang wajib dan harus ada

³¹ Muljadi dan Gunawan Widjaya, *Perikatan Yang lahir dari Perjanjian*, 18.

³² Soesilo dan Pramuji R, *Kuhperdata* (t.t.p: Wipress, 2007) 299.

dalam perjanjian yang dibuat oleh para pihak. Apabila syarat objektif ini tidak tercantum atau tidak dipenuhi oleh para pihak, maka perjanjian tersebut akan dianggap batal secara otomatis menurut hukum.

d. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

M.G. Rood dan Imam Soepomo mengemukakan mengenai empat unsur perjanjian kerja, yaitu:

1) Pekerjaan tertentu

Di dalam suatu perjanjian kerja harus terdapat suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut.

2) Di bawah perintah

Dalam melakukan suatu pekerjaan pekerja/buruh harus tunduk pada perintah pihak pemberi kerja. Prinsip dari unsur ini adalah suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh serta kebermanfaatannya bagi pengusaha atau pemberi kerja, dan sesuai dengan apa yang dimuat dalam isi perjanjian kerja.

3) Waktu tertentu

Dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja.

4) Upah

Seseorang pekerja melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan untuk memperoleh upah atau pembayaran. Unsur ini sangat penting dalam perjanjian kerja, karena meskipun tiga unsur lainnya telah terpenuhi, jika unsur keempat ini tidak ada, maka hubungan tersebut tidak dapat dianggap sebagai pelaksanaan dari sebuah perjanjian kerja.³³

e. Hak dan Kewajiban

Pasal 126 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa buruh dan perusahaan wajib mencantumkan klausa-klausa yang perlu ditetapkan dalam perjanjian kerja dan harus sesuai dengan peraturan perundangundangan agar tidak batal demi hukum³⁴.

1) Kewajiban buruh/pekerja

Dalam KUHPperdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b dan 1603c, KUHPperdata yang pada intinya adalah sebagai berikut³⁵ :

- a) Buruh/pekerja diwajibkan untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Melakukan pekerjaan ini adalah kewajiban utama yang harus dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, meskipun dengan persetujuan dari pengusaha,

³³ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995), 33.

³⁴ Setneg RI, UU No. 13 Tahun 2003, pasal 126 ayat 1.

³⁵ Niru Anita Sinaga, Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia" *Journal Universitas Suryadarma* (2021) 65, <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jti/article/download/754/737>.

pekerjaan tersebut dapat dialihkan kepada orang lain. Mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sering kali sangat terkait dengan keahlian pribadi, maka menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, apabila pekerja meninggal dunia, hubungan kerja secara otomatis berakhir (PHK demi hukum)

- b) Buruh/pekerja diwajibkan untuk mengikuti aturan dan instruksi yang diberikan oleh majikan atau pengusaha. Dalam menjalankan tugasnya, pekerja harus mematuhi petunjuk yang disampaikan oleh pengusaha. Aturan yang harus dipatuhi oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan agar ruang lingkup petunjuk tersebut menjadi jelas dan teratur.
- c) Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda berlaku jika pekerja melakukan tindakan yang merugikan perusahaan, baik karena sengaja maupun karena kelalaian. Sesuai dengan prinsip hukum yang berlaku, pekerja berkewajiban untuk menanggung ganti rugi dan denda atas perbuatan tersebut.

2) Kewajiban pengusaha

Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha bagi kepentingan tenaga kerjanya.³⁶

Adapun kewajiban pengusaha adalah:

- a) Kewajiban untuk membayar upah merupakan kewajiban utama

³⁶ Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha* (Jakarta : Pustaka Yustisia, 2013), 43.

pengusaha dalam hubungan kerja, yang harus dilaksanakan dengan memberikan upah kepada pekerja tepat waktu. Pengaturan mengenai upah ini telah mengalami perubahan ke arah hukum publik, yang terlihat dari peran pemerintah dalam menetapkan besaran upah minimum yang harus dibayar oleh pengusaha. Ketentuan ini tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 yang mengatur tentang Perlindungan Upah.

b) Kewajiban memberikan istirahat atau cuti; pengusaha diwajibkan untuk memberikan hak istirahat tahunan kepada pekerja secara rutin. Istirahat ini sangat penting untuk mengurangi kejenuhan yang dirasakan pekerja akibat rutinitas pekerjaan, sehingga diharapkan semangat kerja pekerja tetap terjaga. Cuti tahunan yang diberikan adalah selama 12 hari kerja. Selain itu, pekerja juga berhak untuk mengambil cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja secara terus-menerus selama 6 tahun di perusahaan yang sama.

c) Kewajiban untuk memberikan perawatan dan pengobatan; pengusaha diwajibkan untuk menyediakan perawatan atau pengobatan bagi pekerja yang tinggal di tempat tinggal majikan. Perlindungan bagi pekerja yang mengalami sakit, kecelakaan, atau kematian telah dijamin melalui program Jamsostek, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 3

Tahun 1992 tentang Jamsostek.

d) Kewajiban memberikan surat keterangan; kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602a KUHPerdara yang menentukan bahwa pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukau, lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.

3) Hak-hak buruh dalam perjanjian kerja

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang

sebagai akibat dari suatu kedudukan atau status dari seseorang.

Begitu juga buruh/pekerja juga memiliki hak-hak atas statusnya.³⁷

Hak-hak buruh yakni:

- a) Hak mendapat upah
- b) Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan
- c) Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya

³⁷ Nurwati, "Tinjauan Yuridis Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 Tentang Serikat Pekerja", *Jurnal Hukum* Vol. 1, No. 2 (2006): 65.

- d) Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan
- e) Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama
- f) Hak mendapatkan pembayaran penggantian istirahat tahunan, bila ketika ia di-PHK ia sudah mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 6 bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir
- g) Hak atas upah penuh saat istirahat tahunan
- 4) Hak-hak pengusaha
 - a) Hak mempekerjakan pekerja
 - b) Hak menentukan jenis pekerjaan
 - c) Hak menentukan upah
 - d) Hak mengatur waktu kerja
 - e) Hak menjatuhkan sanksi³⁸

2. Upah

a. Pengertian Upah

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menjelaskan upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu

³⁸ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2006), 46.

perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya.³⁹

Menurut Rahman, upah didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang karyawan atas jasanya sesuai perjanjian.⁴⁰ Sehingga dari dua pengertian tersebut dapat dipahami secara sederhana bahwa upah adalah imbalan berupa uang yang dibayarkan atas suatu pekerjaan.

b. Macam-macam Upah

Adapun macam-macam upah ialah sebagai berikut:

1) Upah Nominal

Upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada karyawan/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

2) Upah Nyata

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang karyawan/buruh yang berhak.

3) Upah Hidup

Upah hidup adalah upah yang diterima karyawan/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan

³⁹ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

⁴⁰ A. Fazlur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 2005), 361.

sosial keluarganya.⁴¹

4) Upah Wajar

Upah wajar adalah upah yang secara relatif di nilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada pengusaha.⁴²

5) Upah Minimum Reguler

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standard, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari karyawan/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini biasanya ditentukan oleh pemerintah dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum itu.⁴³

c. Penetapan Upah

Penetapan upah proses menentukan besaran upah yang akan dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja. Berikut adalah beberapa macam-macam penetapan upah:

1) Upah Satuan Waktu

Sistem upah berdasarkan satuan waktu merupakan sistem pengupahan yang ditentukan berdasarkan waktu kerja karyawan, seperti dihitung berdasarkan jam, hari, atau bulan.

2) Upah Satuan Hasil

⁴¹ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), 89.

⁴² G. Kartasapoetra., dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: Bina Aksara, 2006), 102.

⁴³ Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Perburuhan*, 27.

Sistem upah satuan hasil adalah sistem upah yang ditentukan berdasarkan hasil atau produksi yang telah dicapai.

3) Upah Borongan

Sistem upah borongan adalah sistem upah yang ditentukan berdasarkan volume yang disepakati oleh pengusaha dan pekerja.

Upah borongan dibayarkan secara utuh dan menyeluruh, dari awal proyek hingga selesai.

4) Upah Skala

Sistem upah skala merupakan sistem pengupahan yang didasarkan pada skala atau hasil penjualan perusahaan.

5) Upah Bonus

Upah bonus adalah upah tambahan yang diberikan kepada pekerja di luar upah pokok, upah bonus biasanya diberikan pada saat-saat tertentu, misalnya saat karyawan mencapai target, memiliki performa yang baik, dan lainnya.⁴⁴

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁴⁴ Salma Nurshafa, "Pengertian dan Jenis Sistem Upah yang Berlaku di Indonesia," Catapa, April 4, 2024, <https://catapa.com/blog/pengertian-dan-jenis-sistem-upah-yang-berlaku-di-indonesia>.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan studi kasus, pendekatan studi kasus dilakukan dengan cara “melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Kasus itu dapat berupa kasus yang terjadi di Indonesia maupun di luar negeri”.⁴⁵ Metode ini digunakan karena untuk bisa melakukan pendekatan langsung ke lapangan, guna mengetahui fenomena atau peristiwa nyata yang terjadi dilapangan khususnya untuk mengetahui bagaimana perjanjian kerja dan sistem pengupahan yang diterapkan di UD. Tahu Sejahtera Silo

Metode penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti, penelitian ini lebih fokus pada pemahaman mendalam terhadap fenomena atau peristiwa yang sedang diteliti.⁴⁶ Penelitian kualitatif berfokus pada data yang bersifat deskriptif, seperti wawancara, observasi, dan dokumen, untuk menggali makna, pengalaman, dan pandangan subjektif dari individu atau kelompok yang diteliti. Berdasarkan pengertian di atas, penulis memilih menggunakan jenis penelitian kualitatif untuk mengidentifikasi masalah yang terkait dengan

⁴⁵ Nur Solikin, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum* (Pasuruan: CV. Qiara Media, 2021), 59.

⁴⁶ Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Sukabumi: CV Jejak, 2018), 25.

penerapan perjanjian kerja dan sistem pengupahan di UD. Tahu Sejahtera Silo.

B. Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian ini di Pabrik UD. Tahu Sejahtera Silo Kecamatan Silo Kabupaten Jember. Pabrik UD. Tahu Sejahtera Silo menjadi pilihan peneliti karena menurut peneliti ada hal menarik yang perlu dibahas untuk kemudian dijadikan sebagai penelitian karena peristiwa yang terjadi ialah perjanjian kerja dan sistem pengupahan yang diterapkan di pabrik tersebut belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku..

C. Subyek Penelitian

Subjek penelitian adalah pihak-pihak yang dijadikan sebagai sampel dalam sebuah penelitian.⁴⁷ Pada tahap ini, peneliti akan menentukan beberapa informan, yaitu orang-orang yang memberikan informasi terkait masalah penelitian. Pada penelitian ini dalam pengumpulan datanya menggunakan ke informan. Dalam penelitian ini peneliti akan mencari data dari pihak-pihak yang dianggap paling tahu tentang data yang akan dicari. Adapun sumber data penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data pokok, data ini diperoleh langsung dari lapangan tempat penelitian dilakukan. Sumber

⁴⁷ “Subyek Penelitian” Wikipedia diakses pada Desember 15, 2024, <https://id.m.wikipedia.org>.

data primer ini dilakukan dengan cara mewawancarai para informan yang kompeten dibidangnya dan dapat pula dipercaya. Informan adalah orang yang dapat dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian.⁴⁸ Dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara bebas terpimpin yaitu dengan mempersiapkan terlebih dahulu daftar pertanyaannya namun tidak menutup kemungkinan untuk menambah pertanyaan tambahan. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris sosiologis, sebab menggunakan data primer yang diperoleh dari pihak terkait terutama di pabrik UD. Tahu Sejahtera Silo.

Informan yang diperlukan adalah dua orang. Berdasarkan uraian di atas maka yang dijadikan informan antara lain yaitu:

a. Pemilik pabrik UD. Tahu Sejahtera Silo

Yang akan menjadi informan utama yakni pemilik pabrik

UD. Tahu Sejahtera Silo, karena pabrik ini merupakan perusahaan yang menerapkan perjanjian kerja seperti dijelaskan di atas. Karena itu, untuk bisa menggali informasi secara dalam maka dibutuhkan wawancara kepada pemilik UD. Tahu Sejahtera Silo selaku pembuat perjanjian kerja dan juga yang menjalankannya. Sehingga informasi yang didapat secara keseluruhan.

⁴⁸ Moh. Nazir, Metode Penelitian (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), 228.

b. Pekerja di pabrik UD. Tahu Sejahtera Silo

Informan kedua yakni pekerja di UD. Tahu Sejahtera Silo perihal peristiwa yang dialaminya sebagai pekerja yang tidak mendapat hak upahnya dari perusahaan atau dalam hal ini ialah UD. Tahu Sejahtera Silo. Informan ini akan menjadi sumber informasi permasalahan karena ialah subjek yang juga menjadi fokus penelitian dalam hal ini. Informan ini juga sama pentingnya dengan pemilik pabrik sebagai informan pertama karena juga pihak yang terlibat dalam permasalahan.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain, atau lewat dokumen. Sumber data sekunder digali untuk melengkapi serta memperkaya sumber data primer. Adapun fungsinya yaitu sebagai pelengkap dari data primer yang sudah ada. Penggalan data ini dengan cara mewawancarai anak dan pihak dari anak itu sendiri, instansi, mengumpulkan artikel atau literatur yang berkaitan langsung dengan penelitian penulis.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut, yaitu observasi (pengamatan), wawancara, dan dokumentasi.

1. Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah proses pengamatan sistematis dari aktivitas manusia atau juga diartikan suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati objek penelitian secara langsung.⁴⁹ Hal itu bertujuan untuk mendapatkan hasil yang tepat karena peneliti dapat langsung mengamati, memahami, dan memperhatikan objek secara langsung. Observasi dianggap sebagai salah satu metode yang paling efektif dalam mengumpulkan informasi dan telah memberikan banyak kontribusi terhadap perencanaan penelitian.

2. Wawancara

Wawancara adalah komunikasi antara dua pihak atau lebih yang bisa dilakukan dengan tatap muka yang dimana salah satu pihak berperan sebagai interviewer dan pihak lainnya berperan sebagai Interviewee dengan tujuan tertentu, misalnya untuk mendapatkan informasi atau mengumpulkan data. Interviewer menanyakan sejumlah pertanyaan kepada interviewee untuk mendapatkan jawaban.⁵⁰

Metode yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara semiterstruktur, yaitu wawancara yang termasuk dalam kategori wawancara mendalam (depth interview) dengan pelaksanaan yang lebih fleksibel dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Peneliti menyiapkan pertanyaan-pertanyaan sebelumnya, namun dalam

⁴⁹ Hasyim Hasanah, "Teknik-Teknik Observasi" *Jurnal at-Taqaddum*, no. 1 (Juli 2016): 26, <https://journal.walisongo.ac.id/index.php/attaqaddum/article/view/1163>.

⁵⁰ Fadhallah, *WAWANCARA* (Jakarta Timur: UNJ Press, 2020), 2.

pelaksanaannya, wawancara ini lebih terbuka, memungkinkan munculnya pertanyaan baru yang mungkin lebih relevan dengan situasi.

E. Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data dalam penelitian berlangsung bersamaan dengan proses pengumpulan data. Tiga komponen utama analisis kualitatif adalah: (1) reduksi data, (2) sajian data, (3) penarikan kesimpulan atau verifikasi. Tiga komponen tersebut terlibat dalam proses dan saling berkaitan serta menentukan hasil akhir analisis. Pada tahap pengumpulan data di lapangan, analisis data dilakukan dengan cara merancang instrumen penelitian yang difokuskan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian tersebut.

F. Keabsahan Data

Keabsahan data yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah triangulasi. Triangulasi artinya teknik investigasi keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau menjadi pembanding terhadap data itu. Pada penelitian ini peneliti menggunakan Triangulasi Teknik. Peneliti melakukan pengecekan yang akan terjadi penelitian dengan teknik pengumpulan data

yang tidak sama yakni observasi serta wawancara sebagai akibatnya taraf kepercayaan dapat valid.⁵¹

G. Tahap-tahap Penelitian

Ada beberapa tahapan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, yaitu:

1. Tahap Penelitian Pendahuluan

Pada tahap ini, peneliti mulai menyusun rencana penelitian dengan menentukan tema dan mengamati fenomena yang sedang berlangsung sebelum terjun langsung ke lapangan. Peneliti juga mencari permasalahan yang relevan serta mengidentifikasi latar belakang dari permasalahan tersebut. Selain itu, pada tahap ini peneliti mulai mempersiapkan segala perlengkapan yang dibutuhkan untuk keperluan penelitian.

2. Tahap Penelitian

Pada tahap ini, peneliti mulai turun ke lapangan untuk mengumpulkan data menggunakan alat yang telah disiapkan, seperti catatan tertulis, rekaman, atau dokumentasi. Setelah itu, data yang terkumpul akan diproses dan dianalisis dengan cara tertentu untuk menghasilkan informasi yang akurat bagi peneliti.

3. Tahap Laporan

Pada tahap ini, peneliti melakukan tahap terakhir dari penelitian, yaitu menyusun laporan berdasarkan data dan informasi

⁵¹ Endang Widi Winarmi, *Teori dan Praktik Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, PTK, R&D* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), 183.

yang telah dikumpulkan dan dianalisis. Laporan ini nantinya akan menjadi hasil akhir dari penelitian yang telah dilakukan. Laporan tersebut bisa berupa pembuatan proposal atau penulisan lainnya yang disusun oleh peneliti setelah melalui berbagai tahapan sebelumnya, mulai dari wawancara hingga penyelesaian penulisan..



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Gambaran Umum Pabrik UD. Tahu sejahtera

a. Letak Geografis Pabrik UD. Tahu Sejahtera

Lokasi penelitian ini dilakukan di Pabrik UD. Tahu Sejahtera yang bertempat di RT 004/RW 002, Dusun Krajan, Desa Silo, Kecamatan Silo, Kabupaten Jember. Adapun batas luas pabrik tahu tersebut ialah sebagai berikut:

- 1) Batas utara : Berbatasan dengan kebun
- 2) Batas selatan : Berbatasan dengan mushola
- 3) Batas timur : Berbatasan dengan rumah
- 4) Batas barat : Berbatasan dengan sungai

b. Sejarah Singkat Pabrik UD. Tahu Sejahtera

Pabrik tahu ini didirikan oleh bapak Ahmad Anang Hotijon pada tahun 2006. Pada mulanya Pak Jon (panggilan sehari-hari) merupakan seorang pekerja bagian pemasaran di pabrik tahu yang berada di desa Sempolan. Ia bekerja selama kurang lebih 2 tahun di pabrik tersebut. Hingga kemudian setelah 2 tahun bekerja dengan banyak pengetahuan dan pengalamannya di pabrik tersebut, ia berpamitan kepada majikannya untuk berhenti dari pekerjaannya dan mendirikan pabrik tahu sendiri di desa Silo. Hal

itu disetujui oleh majikannya.

Pada awal berdiri, pabrik tahu ini hanya mempekerjakan dua orang pekerja. Dua pekerja tersebut merupakan karyawan yang pernah bekerja sebagai pembuat tahu sebelumnya. Sehingga Pak Jon dalam memulai usahanya tidak perlu lagi mengajari karyawannya dalam proses pembuatan tahu. Dengan adanya dua orang pekerja tersebut pabrik mulai beroperasi untuk memproduksi tahu setiap harinya namun dengan jumlah produksi yang masih kecil. Pak Jon yang sebelumnya merupakan seorang pekerja di bagian pemasaran, tentu sangat paham bagaimana tahu tersebut akan dijual. Tahu yang sudah dibuat akan dijual keliling dan di rumah. Pak Jon akan menjual tahu hasil produksi secara keliling, sementara istrinya diam di rumah untuk menunggu pembeli yang datang kerumah.

Seiring dengan banyaknya permintaan, pabrik ini mulai berkembang. Permintaan yang terus membludak memaksa Pak Jon untuk memperluas bangunan pabriknya. Pabrik ini menambah luas pabrik yang semula hanya 10x10 m bertambah luas menjadi 20x30 meter seperti saat ini. Bersamaan dengan perluasan pabrik, jumlah pekerja pun bertambah. Yang awalnya hanya memiliki dua orang pekerja, bertambah menjadi lebih banyak. Tentu hal tersebut hanya bertujuan untuk memenuhi permintaan konsumen, dengan luasnya pabrik dan banyaknya pekerja akan membuat produksi tahu lebih cepat dan tentu dalam jumlah yang lebih besar. Karena itu, Pak Jon tidak

perlu lagi menjual tahu sendiri seperti di tahun-tahun sebelumnya. Pada tahun 2015, pabrik ini didaftarkan sebagai Unit Dagang oleh Pak Jon dengan nama UD. Tahu Sejahtera namun masyarakat lebih mengenal pabrik ini dengan sebutan pabrik tahu Kaconk Primus, karena sejak awal berdiri memang menggunakan nama tersebut. Hal tersebut menjadi simbol bahwa pabrik tahu ini semakin besar di desa Silo. Seiring dengan berjalannya waktu, pabrik ini terus berkembang lebih besar. Hingga saat ini pabrik tahu yang didirikan oleh Pak Jon menjadi pusat produksi tahu terbesar di desa Silo dengan total pekerja yang di pabrik ini berjumlah 14 orang.

B. Penyajian Data dan Analisis

1. Perjanjian Kerja di Pabrik UD. Tahu Sejahtera

Di pabrik ini, proses perjanjian kerja dilakukan secara lisan, artinya kesepakatan antara pihak pabrik dan calon pekerja hanya disampaikan dari mulut ke mulut tanpa adanya dokumen atau kontrak tertulis yang resmi. Tidak ada prosedur administrasi yang rumit atau persyaratan khusus yang harus dipenuhi oleh calon pekerja. Pihak pabrik umumnya hanya meminta adanya kesanggupan dari calon pekerja untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Selama calon pekerja menyatakan dirinya siap dan bersedia bekerja, maka ia bisa langsung diterima bekerja tanpa proses seleksi formal ataupun dokumen perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja tersebut disepakati bahwa upah dihitung sesuai banyaknya tahu yang diproduksi, jam kerja tidak ditentukan pasti yang utama ialah target

pembuatan tahu dalam sehari terpenuhi dan pekerja hanya diberi fasilitas makan sehari 2 kali. Tidak ada tunjangan lain seperti BPJS dan lain sebagainya dalam perjanjian tersebut. Sistem seperti ini memang lebih sederhana, tetapi juga memiliki risiko, terutama jika terjadi perselisihan di kemudian hari karena tidak adanya bukti tertulis mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dalam hal ini pak Jon selaku pemilik pabrik menjelaskan;

“Alakoh dinnak gun cokop ngebele, tadek pendaftaran apa syarat sebereng. Pokok la entar ke ngkok, deggik e patao ah ke pabrik male nigguh ngak apa lakonah. Kan dinnak amacem cong, bede se agebey, bedeh se ajejeh bede se munduk, banyak pokok. Deddih bikok etenyai kadek lako ah begien apah. Pokok sedia ka se ekalako ah uwes lah”.

*“Kerja disini cukup bilang aja, gada pendaftaran atau syarat dan hal-hal lain. Cukup ketemu sama saya, nanti saya tunjukan ke pabrik biar tau seperti apa bentuk pekerjaannya. Karena kan pekerjaan disini beragam nak, ada bagian pembuatan, ada bagian penjualan, ada yang pengemasan dan yang lain. Yang penting bersedia untuk bekerja itu sudah cukup”.*⁵²

Berdasarkan hasil wawancara tersebut ada dua jenis pekerjaan di pabrik tahu UD. Tahu Sejahtera yakni:

a. Bagian produksi

Pekerja akan membuat tahu di pabrik tersebut dari pagi hingga sore sesuai dengan target produksi setiap harinya. Setelah jadi, maka kemudian tahu akan digoreng lalu di kemas dalam kantong palstik.

Karena itu bagian produksi memiliki 3 bagian yakni:

⁵² Ahmad Anang Hotijon, diwawancarai oleh Penulis, Jember 7 Maret 2025.

- 1) Bagian pembuatan tahu
 - 2) Bagian penggorengan
 - 3) Bagian pengemasan
- b. Bagian pemasaran

Pekerja akan membawa hasil produksi tahu baik yang mentah ataupun yang sudah siap makan untuk dijual keliling.

Oleh karena itu, ketika ada seseorang yang berminat untuk bekerja di pabrik ini, pemilik pabrik akan langsung menanyakan posisi yang diinginkan apakah di bagian produksi atau pemasaran. Jika calon pekerja memilih bagian produksi, pemilik akan mengajaknya melihat langsung proses pembuatan tahu di dalam pabrik, agar calon pekerja memahami jenis pekerjaan yang akan dilakukan. Namun, jika yang diminati adalah bagian pemasaran, pemilik akan menanyakan apakah calon pekerja memiliki kendaraan pribadi dan ke wilayah mana rencananya tahu akan dipasarkan. Pertanyaan-pertanyaan tersebut membantu pemilik pabrik menilai kesiapan dan kesanggupan calon pekerja.

Secara umum, isi dari perjanjian kerja di pabrik ini mencakup jenis pekerjaan yang akan dilakukan, lama waktu bekerja, besaran upah, serta hak dan kewajiban kedua belah pihak, termasuk ketentuan lain yang berkaitan dengan hubungan kerja. Jika seorang calon pekerja dinyatakan diterima, maka ia bisa langsung mulai bekerja keesokan harinya seperti pekerja lainnya.

Perjanjian seperti ini masuk dalam kategori perjanjian kerja borongan. Perjanjian kerja borongan adalah perjanjian antara perusahaan dan pekerja untuk menyerahkan sebagian pekerjaan dengan harga yang telah disepakati. Dalam perjanjian ini, cara pemborong mengerjakan pekerjaan tidak terlalu diperhatikan, yang lebih penting adalah hasil yang sesuai dengan kontrak. UD. Tahu Sejahtera menerapkan sistem perjanjian kerja borongan untuk beberapa proses produksinya. Sistem ini berbeda dengan sistem upah berdasarkan waktu kerja. Dalam sistem borongan, pekerja atau kelompok pekerja dibayar berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang dicapai, bukan berdasarkan jumlah jam kerja. UD. Tahu Sejahtera telah menyepakati jumlah tahu yang harus diproduksi dalam periode tertentu dengan para pekerja. Pembayaran kemudian dihitung berdasarkan jumlah tahu yang berhasil diproduksi. Karena itu, pekerja bagian produksi pembuatan tahu dibayar berdasarkan jumlah tahu yang dihasilkan.

Dalam pembuatannya, produksi tahu memakan waktu yang cukup lama, dimulai dari pagi (jam 7.30) hingga sore. Karena itu, pemilik pabrik memberikan fasilitas makan kepada para pekerja sekali selama sehari. Jika produksi tahu dalam jumlah yang lebih besar dari hari biasa, dan memakan waktu hingga malam, maka pekerja akan diberi makan dua kali dalam sehari. Selain fasilitas makan yang diberikan, pemilik pabrik juga memberikan satu bungkus rokok kepada setiap pekerja di bagian produksi khususnya pembuatan tahu.

Perjanjian kerja di pabrik ini bersifat lisan dan tidak dituangkan dalam bentuk kontrak tertulis. Karena itu, selama pekerja masih sanggup dan bersedia menjalankan tugasnya, hubungan kerja tetap berlangsung tanpa batas waktu yang jelas. Bahkan, banyak pekerja yang telah bekerja selama bertahun-tahun tanpa pernah menandatangani perpanjangan kontrak, sebab memang sejak awal tidak ada sistem kontrak tertulis yang mengatur jangka waktu kerja. Hubungan kerja berlangsung secara berkelanjutan atas dasar kepercayaan dan kesepakatan bersama antara pemilik pabrik dan para pekerja. Seperti yang disampaikan pak Jon sewaktu wawancara;

“E pabrek reh tausa kontrak cong, se alakoh dinnak rata-rata la a on taon. Deri awal alakoh jet tadek kontrak. Roh pak tia roh, 10 taon lebbi la alakoh dinnak, pak Nabil, pak Rahem ro kiya. Ruwet mun bede kontrak, kan ben taon nambu perpanjang. Mun ngak riah kan nyaman”

“Di pabrik ini gada kontrak nak, jadi yang kerja disini itu rata-rata sudah bertahun-tahun. Dari awal kerja emang gada kesepakatan kontrak. Itu pak Tia itu, sudah 10 tahun lebih kerja disini, pak Nabil, pak Rahem tu juga sama uda lama juga. Ribet lagi klo pake kontrak, karena tiap tahun harus perpanjang kontrak. Enak yang gini aja”.⁵³

Berakhirnya perjanjian kerja di pabrik ini, juga dilakukan secara lisan (tidak tertulis). Perjanjian kerja akan berakhir ketika pemilik pabrik memberhentikan pekerja dengan alasan tertentu atau pekerja mengundurkan diri dengan kemauannya sendiri. Ketika perjanjian kerja berakhir baik karena di-PHK (bukan karena kesalahan pekerja) atau pekerja mengundurkan diri dari pekerjaannya, pemilik pabrik akan

⁵³ Ahmad Anang Hotijon, diwawancarai oleh Penulis, Jember 7 Maret 2025.

memberikan sejumlah uang kepada pekerjanya sebagai penghargaan atas masa kerjanya.

2. Sistem Pengupahan di UD. Tahu Sejahtera

Pabrik UD. Tahu Sejahtera juga memiliki ketentuannya sendiri dalam hal pemberian upah kepada para pekerja. Tentunya ketentuan pengupahan tersebut telah diketahui dan disepakati bersama antara pekerja dan pemilik pabrik. Ketentuan tentang pengupahan tersebut disampaikan di awal yakni saat calon pekerja akan bekerja di pabrik tersebut. bersamaan dengan disampaikannya ketentuan tentang pengupahan, besaran upah yang akan diterima pekerja juga disampaikan saat itu juga sesuai dengan posisinya di pabrik.

Ada dua macam pengupahan di pabrik tahu ini, yakni pengupahan bagian produksi dan pengupahan bagian pemasaran. Pak Jon menjelaskan;

“Mun bejeren, dinnak bede du macem. Pertama se agebey teros bik se ajuel. Mun se agebey, bejernih bisa e kalak bile beih, bisa san mareh alakoh, bisa lagguknah. Tak padeh bik se ajuel, mun se ajuel langsung e bejer pas setoran ruah, ben areh. Se munduk deyye kiya ben areh e bejer, san mareh lakoh”

“Kalau tentang bayaran, disini tu ada dua macam. Pertama bagian pembutan yang kedua bagian penjualan. Kalau pembuatan, bayarannya tu bisa diambil kapan aja, jadi bisa setelah kerja atau beberapa hari setelah kerja. Beda sama bagian penjualan, kalau penjualan dibayar langsung setelah nyetor uangnya, tiap hari. Di pengemasan gitu juga sama tiap hari dibayar itu, setelah kerja”.⁵⁴

Karena itu ada perbedaan antara pekerja di bagian produksi dan bagian pemasaran. Untuk pekerja di bagian produksi, upah yang dibayarkan kepada tiap pekerja berbeda-beda baik bagian pembuatan,

⁵⁴ Ahmad Anang Hotijon, diwawancarai oleh Penulis, Jember 7 Maret 2025.

penggorengan dan pengemasan. Upah khusus pekerja pembuat tahu berbeda dari yang lain, pengupahan kepada para pekerja dihitung sesuai dengan banyaknya tahu yang dibuat Sehingga upah yang diterima pekerja bermacam-macam sesuai dengan jumlah tahu yang dibuatnya. Jika jumlah tahu yang dibuat dalam jumlah kecil maka upah yang akan diterima juga demikian, begitu juga sebaliknya. Karena itu, upah para pekerja tidak tetap jika dikalkulasi dalam setiap harinya.

Pembayaran upah kepada para pekerja tidak diberikan setiap hari, mingguan ataupun bulanan. Melainkan upah akan diberikan sesuai permintaan pekerja kapan upah tersebut akan diambil. Dalam arti lain, pemilik pabrik memberi kebebasan kepada para pekerja untuk meminta kapan saja upahnya akan diambil. Sehingga, upah dapat langsung diambil setiap hari setelah kerja ataupun diambil setiap dua-tiga hari kerja. Pemilik pabrik memiliki catatan berapa banyak produksi tahu setiap harinya dan dikerjakan oleh siapa. Sehingga ia dapat tetap ingat berapa nominal upah yang akan dibayarkan kepada para pekerja. Ketentuan tentang sistem pengupahan ini sudah disepakati di awal perjanjian kerja. Hal ini yang kemudian membedakan pabrik tahu ini dengan pabrik tahu yang lainnya.

Dalam satu hari pabrik tahu ini dapat memproduksi sekitar 3 kwintal kedelai. Jumlah tersebut dibuat oleh 4-5 pekerja. Upah pekerja dihitung berdasarkan banyaknya tirsan tahu ke dalam cetakan dalam satu hari. Biasanya pekerja akan meniriskan 8-9 tahu kedalam cetakan dalam sehari. Untuk setiap tirsan pekerja akan diberi upah sebesar 10.000

rupiah, artinya rata-rata dalam satu hari pekerja mendapat upah sebesar 80.000 - 90.000 rupiah. Upah tersebut bisa diambil langsung hari itu, bisa dua atau tiga hari setelah kerja. Dalam artian, di hari ketiga pekerja akan mendapat upah sebesar 240.000 rupiah atau lebih sesuai dengan jumlah tahu yang dibuat. Biasanya pekerja akan mengambil upahnya tidak lebih dari tiga hari.

Berdasarkan data yang didapat peneliti sewaktu observasi, Pak Aan menerima gaji sebesar Rp 170.000 dalam 2 hari bekerja, ia mengambil gaji tersebut saat hari kedua, sedangkan Pak Zaini memperoleh gaji sebesar Rp 90.000 dan langsung mengambilnya di hari yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa skema pengambilan upah pekerja bervariasi, ada yang menarik semua sekaligus beberapa hari (seperti Pak Aan), dan ada yang langsung harian (seperti Pak Zaini).

Untuk pekerja di bagian penggorengan, upah akan diberikan setiap hari. Upah dihitung berdasarkan banyaknya tahu yang digoreng setiap harinya. Untuk setiap satu bak, pekerja akan dibayar 1.000 rupiah. Dalam satu hari pekerja biasanya akan menggoreng tahu sebanyak 50 bak. Artinya upah yang didapat oleh pekerja dalam satu hari sejumlah 50.000 rupiah. Begitu juga dengan pekerja dibagian pengemasan, upah dibayarkan setiap harinya kepada pekerja. Upah dihitung berdasarkan jumlah bak tahu yang digoreng, untuk setiap bak pekerja akan diberi upah sebesar 1.500 rupiah. Jika disesuaikan dengan banyaknya penggorengan dalam satu hari, maka upah yang diterima pekerja pengemasan setiap harinya sebesar

75.000. pekerja pengemasan hanya dilakukan oleh perempuan sehingga mereka hanya mendapat fasilitas makan saja. Tidak seperti pekerja di bagian pembuatan dan penggorengan yang mendapat rokok dan makan karena dikerjakan oleh laki-laki.

Berbeda dengan para pekerja di bagian pemasaran, pekerja akan diberi upah langsung sepulang dari berjualan keliling. Yakni saat pekerja menyetorkan uang hasil dari penjualannya. Setiap pekerja menjual tahunya dalam jumlah berbeda-beda, sehingga setiap pekerja juga akan mendapat upah yang berbeda sesuai dengan jumlah tahu yang terjual. Pembayaran upah pekerja di bagian pemasaran dihitung berdasarkan jumlah tahu yang dibawanya. Untuk setiap satu bak (cetakan tahu) pekerja akan diberi upah sebesar 15.000 Rupiah. Dalam sehari penjualan biasanya pekerja akan membawa sekitar 13 bak. Maka jika dikalkulasi, setiap harinya pekerja mendapat upah sebesar 195.000 Rupiah. Berikut tabel pembagian upah pekerja;

Tabel 4.1
Perbandingan Upah Pekerja

No	Bagian	Upah	Rata-rata sehari
1	Pembuatan tahu	10.000 / Satu tirsan	90.000 Rupiah
2	Penggorengan	1.000 / Bak	50.000 Rupiah
3	Pengemasan	1.500 / Bak	75.000 Rupiah
4	Pemasaran	15.000 / Bak	195.000 Rupiah

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa di pabrik tahu ini skema upahnya sangat bergantung pada produktivitas harian: pekerja bagian pembuatan mendapatkan Rp 10.000 per tirsan,

menghasilkan Rp 80.000–90.000 per hari dan biasanya dibayarkan dalam satu hingga tiga hari; pekerja penggorengan mendapat Rp 1.000 per bak (sekitar Rp 50.000 per hari); pekerja pengemasan (wanita) mendapat Rp 1.500 per bak, atau Rp 75.000 per hari, dan hanya diberi fasilitas makan; sementara tenaga pemasaran dibayar Rp 15.000 per bak yang dijual, rata-rata Rp 195.000 per hari, langsung dibayar saat penyetoran hasil penjualan. Tabel ini mencerminkan model upah harian berbasis kuantitas kerja, di mana karyawan berpenghasilan bervariasi sesuai peran dan volume produksi atau penjualan yang dihasilkan.

C. Pembahasan Temuan

1. Perjanjian Kerja di Pabrik UD. Tahu Sejahtera

Pabrik tahu UD. Tahu Sejahtera menerapkan sistem perjanjian kerja borongan bagi para pekerja di bagian produksi. Dalam sistem ini, upah yang diterima oleh pekerja tidak didasarkan pada jumlah jam kerja, melainkan berdasarkan jumlah tahu yang sudah dibuat. Karena itu, pekerja akan dibayar sesuai dengan jumlah tahu yang berhasil diproduksi dalam satu hari. Sistem borongan ini memungkinkan pekerja untuk memperoleh penghasilan yang sebanding dengan hasil kerja mereka, sehingga semakin banyak pekerjaan yang diselesaikan, maka semakin besar pula upah yang diterima begitu juga sebaliknya. Dan perjanjian ini dilakukan secara terus menerus selama bertahun-tahun tanpa adanya perjanjian tertulis dan perpanjangan kontrak.

Oleh karena itu, dalam hal ini perlu dipahami kembali tentang bagaimana Undang-undang mengatur perjanjian kerja borongan. Perjanjian kerja sistem borongan Perjanjian kerja sistem borongan adalah bentuk perjanjian kerja berdasarkan hasil kerja, bukan waktu kerja, dan hanya diperbolehkan untuk jenis pekerjaan tertentu. Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 pasal 56 ayat 1 dan pasal 59 disebutkan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan dapat dilakukan untuk pekerjaan yang sekali selesai.⁵⁵. Ciri-ciri perjanjian kerja sistem borongan ialah:

a. Upah berdasarkan hasil

Pekerja dibayar berdasarkan jumlah atau volume pekerjaan yang diselesaikan bukan waktu kerja.

b. Pekerjaan Bersifat Tertentu dan Terukur

Jenis pekerjaan dapat dihitung secara jelas hasil akhirnya dan juga target pekerjaan yang bisa diselesaikan dalam satu kali proses atau dalam jangka waktu tertentu.

c. Tidak Ada Ketentuan Jam Kerja Tetap

Pekerja tidak wajib mengikuti jam kerja tertentu seperti 8 jam per hari. Karena itu, Pekerja bebas mengatur waktu kerja selama hasil pekerjaan tercapai sesuai kesepakatan.

d. Ada Kesepakatan Harga Borongan

Terdapat kesepakatan harga atau upah yang ditentukan untuk setiap

⁵⁵ Sekretariat Negara Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang., pasal 56 ayat 1

pekerjaan.

e. Tidak Ada Tunjangan atau Fasilitas Tambahan

Karena pekerja dianggap hanya dibayar atas hasil, biasanya tidak mendapat tunjangan tetap seperti transportasi, atau BPJS, kecuali ditentukan lain oleh pengusaha.

Perjanjian kerja sistem borongan berakhir ketika pekerjaan yang diperjanjikan telah selesai diselesaikan sesuai dengan ketentuan yang disepakati. Perjanjian kerja borongan bukan hubungan kerja permanen, melainkan berbasis hasil atau output tertentu. Maka, berakhirnya perjanjian ini ketika hasil pekerjaan selesai atau pekerjaan dinyatakan selesai dan diterima oleh pemberi kerja.

Menjadi pertanyaan kemudian ketika perjanjian kerja sistem borongan ini dilakukan secara terus-menerus selama bertahun-tahun seperti yang diterapkan di pabrik UD. Tahu Sejahtera. Perjanjian kerja sistem borongan adalah perjanjian kerja berdasarkan hasil kerja bukan berdasarkan waktu. Perjanjian ini juga tidak menjadikan status pekerja menjadi pekerja tetap karena hanya bersifat sementara yakni akan berakhir ketika pekerjaan sudah terselesaikan. Tidak ada ketentuan secara jelas yang mengatur bahwa perjanjian kerja sistem borongan adalah bentuk hubungan kerja formal jangka panjang. Di pabrik UD. Tahu Sejahtera pekerjaannya bersifat tetap dan merupakan pekerjaan inti di pabrik tersebut. Hal tersebut dapat dianggap sebagai upaya untuk menghindari hubungan kerja tetap (PKWTT) karena mempekerjakan pekerja borongan

secara terus menerus.

Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tententu (PKWTT) perjanjiannya bersifat tetap sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.⁵⁶ Biasanya perusahaan mewajibkan masa percobaan dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus sesuai dengan prosedur dalam hukum. Selain itu status pekerja PKWTT adalah pekerja tetap yang mana harus dipenuhi hak-haknya sebagai pekerja tetap seperti:

- a. Jaminan Sosial (BPJS)
- b. Cuti
- c. Upah minimum
- d. Hak atas keselamatan kerja
- e. Pesangon jika diberhentikan

Ketentuan mengenai hak-hak pekerja tersebut tertera dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.⁵⁷ Sehingga jika suatu perusahaan mempekerjakan pekerja dengan sistem borongan dan berkelanjutan selama bertahun-tahun, bisa saja perusahaan dianggap menghindari kewajiban-kewajiban dalam PKWTT. Oleh karena itu, hubungan kerja seperti ini bisa dikualifikasikan sebagai hubungan kerja tetap dengan memenuhi syarat-syarat dalam PKWTT. Dan pekerja bisa menuntut hak-hak sebagai pekerja tetap.

2. Sistem Pengupahan di Pabrik UD. Tahu Sejahtera

Dalam hal upah, pabrik UD. Tahu Sejahtera memiliki sistem yang

⁵⁶ Setneg RI, PP Nomor 35 Tahun 2021, pasal 1 angka 11

⁵⁷ Setneg RI, UU N0. 6 Tahun 2023

unik dalam pemberiannya kepada para pekerja di bagian produksi khususnya bagi pekerja pembutan. Upah para pekerja dibagikan tidak berdasarkan jadwal harian mingguan ataupun bulanan. Melainkan upah akan diberikan kepada para pekerja sesuai kapan upah tersebut akan diambil, biasanya paling lama ialah tiga hari setelah bekerja. Pemilik pabrik tahu memberi kebebasan kepada para pekerja dalam hal waktu pengambilan upah. Hal ini dikarenakan letak pabrik yang berdampingan dengan rumah pemilik pabrik, sehingga pekerja dapat bertemu setiap hari dengan majikannya.

Dengan sistem seperti tersebut diatas, maka akan menjadi masalah ialah ketika pemilik pabrik tidak sedang di rumah, upah yang harusnya diberikan di hari itu, tidak akan didapat oleh para pekerja. Sehingga hal ini menjadi kerugian bagi para pekerja karena tidak mendapat upah di hari yang ia kehendaki untuk mengambil upah. Dan hal ini beberapa kali terjadi kepada para pekerja. Kata Pak Zaini yang dalam hal ini beberapa kali mengalami hal tersebut;

*“Mun ngalak bejeren, kadeng tak ketemu bik pak jon. Biasan kloar bik buk jon atau sibuk. Mun bede buk jon, ye minta ke buk jon. Deddih mun tadek oreng, bejeren roh ekalak lagguk nah mun njek malem mun la pak jon bedeh”.*⁵⁸

“Kalau mau ngambil bayaran, kadang tu beberapa kali ga ketemu sama pak jon. Biasaya pas pak jon keluar sama istrinya atau lagi ada kesibukan. Kalau ada buk jon, ya ke buk jon. Jadi kalau gada orangnya, bayarannya diambil besoknya, atau kadang malem kesana lagi klo pak jon sudah dirumah”.

Perkataan yang sama juga disampaikan oleh beberapa pekerja yang

⁵⁸ Ahmad Zaini, diwawancarai oleh Penulis, Jember 10 Maret 2025.

lain sewaktu peneliti melakukan wawancara yakni bapak Abdur Rahem dan bapak Aan. Hal yang demikian dapat terjadi dikarenakan kurangnya komunikasi antara majikan dan pekerja. Sehingga ketidaktepatan waktu pembayaran upah terjadi beberapa kali.

Tidak adanya jadwal tetap terkait pembagian upah, maka tentu akan ada kerugian yang ditimbulkan dari hal tersebut. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti setidaknya ada dua kerugian dalam hal tersebut yakni:

a. Ketidakpastian pembagian upah

Baik bagi pemilik pabrik ataupun bagi para pekerja, upah tidak dapat dipastikan kapan akan diberikan dan kapan akan diterima. Karena tidak adanya jadwal tetap tentang pembagian upah.

b. Dapat menimbulkan konflik dengan perusahaan

Jika pekerja tidak menerima upah sesuai dengan hari yang ia inginkan, mereka dapat merasa dirugikan dan mungkin terjadi konflik dengan pabrik.

Salah satu kewajiban utama pengusaha adalah memberikan upah sesuai dengan jadwal yang telah disepakati antara kedua belah pihak, baik dalam perjanjian kerja tertulis maupun dalam kesepakatan informal. Upah harus diberikan secara tepat waktu dan sesuai dengan jumlah yang telah disepakati. Keterlambatan dalam pembayaran upah dapat menimbulkan kerugian bagi pekerja dan bisa berakibat pada ketidakpuasan serta memicu perselisihan industrial antara pengusaha dan pekerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 pasal 88a ayat 3 disebutkan “Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan”.⁵⁹ Berdasarkan pasal ini, upah pekerja pabrik wajib diberikan sesuai dengan kesepakatan di awal kontrak kerja. Yakni upah akan diberikan sesuai dengan kapan pekerja akan mengambil upah tersebut. Karena itu, ketika upah tidak diberikan sesuai dengan kesepakatan maka tentu dapat merugikan pekerja. Lebih lanjut dalam hal pemberian upah, pasal 88a ayat 6 menjelaskan bahwa “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh”.⁶⁰

Oleh karena itu, kewajiban pemberian upah oleh pengusaha kepada pekerja merupakan salah satu hak dasar yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan.⁶¹ Pengusaha wajib membayar upah secara tepat waktu, sesuai dengan jumlah yang telah disepakati dan memenuhi standar yang ditetapkan oleh pemerintah. Kewajiban ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja, memastikan kesejahteraan mereka, serta menjaga hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha. Pemberian upah yang tidak sesuai dengan ketentuan dapat berakibat pada ketidakpuasan pekerja, yang dapat berujung pada perselisihan atau bahkan tuntutan hukum.

⁵⁹ Setneg RI, UU No. 6 Tahun 2023, pasal 88a ayat 3.

⁶⁰ Setneg RI, UU No. 6 Tahun 2023, pasal 88a ayat 6.

⁶¹ Alexander Kennedy, “Perlindungan Hak Upah Bagi Pekerja Dalam Lingkup Usaha Mikro Kecil Menengah” *Jurnal Interpretasi Hukum*, Vol. 5, (Februari 2024): 1111, <https://doi.org/10.22225/juinhum.5.2.2024.1108-1119>.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Penelitian ini menggali penerapan perjanjian kerja dan sistem pengupahan di pabrik UD. Tahu Sejahtera Silo, oleh karena itu kesimpulan yang dapat ditarik ialah:

1. Bahwa perjanjian kerja sistem borongan didasarkan pada hasil pekerjaan, bukan waktu. Sistem ini umumnya diperuntukkan bagi pekerjaan yang tidak bersifat tetap dan tidak berkaitan langsung dengan kegiatan utama perusahaan. Namun, apabila sistem borongan digunakan untuk pekerjaan yang berlangsung terus-menerus, seperti yang terjadi di pabrik UD. Tahu Sejahtera, maka praktik tersebut dapat dianggap sebagai bentuk penghindaran dari kewajiban membentuk hubungan kerja tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dalam hal ini, hubungan kerja seharusnya dikategorikan sebagai hubungan kerja tetap, karena sifat pekerjaannya yang berkelanjutan dan menjadi bagian penting dari operasional perusahaan. Oleh karena itu, pekerja yang dipekerjakan dalam perjanjian tersebut berhak atas perlindungan dan hak-hak sebagaimana mestinya bagi pekerja tetap. Hak-hak tersebut mencakup jaminan sosial seperti BPJS, hak atas cuti, pembayaran upah sesuai dengan ketentuan upah minimum, pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, serta perlindungan lain yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

2. Bahwa sistem pemberian upah di pabrik UD. Tahu Sejahtera yang tidak memiliki jadwal tetap dapat menimbulkan kerugian baik bagi pekerja maupun pengusaha. Ketidakpastian waktu pembayaran upah menyebabkan ketidaknyamanan bagi pekerja, yang terkadang tidak dapat menerima upah pada hari yang mereka inginkan. Hal ini terjadi karena kurangnya komunikasi antara pemilik pabrik dan pekerja, serta tidak adanya jadwal yang jelas terkait pemberian upah. Selain itu, keterlambatan pembayaran upah dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berpotensi memicu konflik antara pekerja dan pengusaha. Berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, pengusaha diwajibkan membayar upah tepat waktu sesuai kesepakatan yang ada. Keterlambatan pembayaran yang disengaja atau karena kelalaian pengusaha dapat dikenakan sanksi. Oleh karena itu, pengusaha harus memastikan pemberian upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk menjaga hubungan kerja yang harmonis dan melindungi hak-hak pekerja.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil temuan tersebut, peneliti memberikan saran sebagai pertimbangan dalam pelaksanaan perjanjian kerja di pabrik tersebut:

1. Hubungan kerja yang bersifat tetap dan dilakukan secara terus-menerus tidak dapat dibingkai dengan sistem borongan yang bersifat temporer atau hasil akhir, terutama jika pekerja menangani pekerjaan inti dan harian dari operasional usaha. Oleh karena itu, perlu dilakukannya restrukturisasi hubungan kerja dari sistem borongan menjadi Perjanjian Kerja Waktu

Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap. Dan juga Perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap praktik kerja borongan yang diterapkan secara terus menerus di UD. Tahu Sejahtera, karena berpotensi melanggar prinsip-prinsip ketenagakerjaan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003. Mengubah status pekerja menjadi PKWTT adalah langkah hukum dan etis yang sesuai dengan norma hukum nasional dan prinsip perlindungan tenaga kerja

2. Pabrik sebaiknya menetapkan jadwal pembayaran upah yang jelas dan konsisten, baik itu secara harian, mingguan, atau bulanan, sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat dengan pekerja. Dengan demikian, pekerja dapat memperoleh upah pada waktu yang sudah ditentukan, yang juga akan menghindari ketidakpuasan dan konflik di kemudian hari. Komunikasi yang lebih baik antara pemilik pabrik dan pekerja terkait waktu pengambilan upah sangat diperlukan untuk memastikan kepastian pembayaran. Pabrik juga perlu memperhatikan ketentuan yang ada dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, yang mengatur sanksi atas keterlambatan pembayaran upah. Pengusaha perlu memastikan pembayaran upah dilakukan tepat waktu untuk menghindari denda atau sanksi lainnya yang dapat merugikan pabrik itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Anggito, Albi dan Johan Setiawan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak, 2018.
- Arbun, Rocky. *Jangan Mau di PHK*. Jakarta: Trans Media, 2010.
- Asikin, Zainal dkk. *Dasar-Dasar Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.
- Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2006.
- Djumadi. *Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta, 2004.
- Fadhallah. *WAWANCARA*. Jakarta Timur: UNJ Press, 2020.
- Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000.
- Kartasapoetra, G. dkk. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara, 2006.
- Muljadi, Kartini dan Gunawan Widjaya. *Perikatan Yang lahir dari Perjanjian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Pasaribu, Chairuman dan Suhwardi K. Lubis. *Hukum Perjanjian dalam Islam*. Jakarta: Sinar Grafika, 2004.
- R. Subekti, *Aneka Perjanjian*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995.
- Rahman, A. Fazlur. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*. Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 2005.
- Sembiring, Sentosa. *Himpunan Peraturan Perundang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*. Bandung: CV. Nuasa Aulia, 2005.
- Simanjuntak, Ricardo. *Hukum Kontrak*. Jakarta: Kontan Publishing, 2011.
- Soesilo dan Pramuji R. *Kuhperdata*. t.t.p: Wipress, 2007.
- Solikin, Nur. *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*. Pasuruan: CV. Qiara Media, 2021
- Subekti. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Bandung: PT. Intermasa, 1987

Sunyoto, Danang. *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*. Jakarta: Pustaka Yustisia, 2013.

Surayin. *Analisis Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Bandung: Yrama Widya, 2005.

Tim Penyusun. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: UIN KHAS Jember Press, 2021.

Winarmi, Endang Widi. *Teori dan Praktik Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, PTK, R&D*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.

Jurnal:

Hasanah, Hasyim. “Teknik-Teknik Observasi” *Jurnal at-Taqaddum*, no. 1 (Juli 2016).

<https://journal.walisongo.ac.id/index.php/attaqaddum/article/view/1163>.

Hidayat, Freddy, Afrik Yunani. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Keadaan Memaksa” *Jurnal Kajian Hukum Dan Kebijakan Publik*, Vol. 1, No. 2 (Juni 2024).

Kennedy, Alexander. “Perlindungan Hak Upah Bagi Pekerja Dalam Lingkup Usaha Mikro Kecil Menengah” *Jurnal Interpretasi Hukum*, Vol. 5 (Februari 2024). <https://doi.org/10.22225/juinhum.5.2.2024.1108-1119>.

Nurwati. “Tinjauan Yuridis Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 Tentang Serikat Pekerja.” *Jurnal Hukum* Vol. 1, No. 2 (2006).

Sinaga, Niru Anita, Tiberius Zaluchu. “Perlindungan Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia.” *Journal Universitas Suryadarma* (2021).

<https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jti/article/download/754/737>.

Peraturan Perundang-undangan:

Sekretariat Negara Republik Indonesia. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999 Tahun 1999, “tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu” 1999.

Sekretariat Negara Republik Indonesia. KUHPperdata.

Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Tahun Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

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

Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Skripsi:

Ahmad, Suryadi Bata. *“Sistem Kontrak Kerja Antara Karyawan Dan Perusahaan Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam. Studi di PT. Citra Van Titipan Kilat.”* Skripsi, Universitas Negeri Alauddin Makassar, 2020.

Intan, Nurul. *“Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja antara Karyawan dengan PT. Jasa Swadaya Utama Medan.”* Skripsi, Universitas Medan Area Medan, 2022.

Maflahah, Ima Qimmatul. *“Ketentuan Pengupahan Dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Perspektif Fikih Siyasah.”* Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah, 2020.

Nurson, Della Agustina Citania. *“Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Tenaga Kerja dengan Perusahaan menurut UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.”* Skripsi, Universitas Islam Sultan Agung, 2021.

Hidayat, Mochamat Irfan. *“Implementasi Sistem Kontrak dan Profesionalitas Kerja Pemain Sepak Bola di Persid Jember”* Skripsi, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Ahmad Siddiq Jember, 2022.

Website:

“Aspek Ekonomi.” Perpustakaan Lemhannas RI diakses pada November 21, 2024. <http://lib.lemhannas.go.id/public/media/catalog/0010-121500000010921/swf/1957/files/basic-html/page5.html>.

“Pabrik Tahu.” Repository Institut Teknologi Sumatera diakses pada Desember 13, 2024. <https://repo.itera.ac.id>.

“Sistem.” Wikipedia diakses pada Desember 13, 2024. <https://id.m.wikipedia.org>.

“Subyek Penelitian.” Wikipedia diakses pada Desember 15, 2024. <https://id.m.wikipedia.org>.

Nurshafa, Salma. “Pengertian dan Jenis Sistem Upah yang Berlaku di Indonesia.” Catapa, (April 4, 2024) <https://catapa.com/blog/pengertian-dan-jenis-sistem-upah-yang-berlaku-di-indonesia>.

Wawancara:

Ahmad Anang Hotijon, diwawancarai oleh Penulis, Jember 7 Maret 2025.

Abdur Rahem, diwawancarai oleh Penulis, Jember 8 Maret 2025.

Aan, diwawancarai oleh Penulis, Jember 8 Maret 2025.

Ahmad Zaini, diwawancarai oleh Penulis, Jember 10 Maret 2025.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 1**PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Agok Prasetyo

NIM : 212102020069

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syariah

Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Jember, 22 April 2025

Saya yang menyatakan,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E



Agok Prasetyo

NIM. 212102020069

Lampiran 2

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

TINJAUAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP PERJANJIAN KERJA
DAN SISTEM PENGUPAHAN DI PABRIK TAHU (STUDI KASUS UD TAHU
SEJAHTERA SILO KEC. SILO KAB. JEMBER)

No.	Hari/Tanggal	Jenis kegiatan	Tanda tangan
1.	Jumat 7 Maret 2025	Wawancara kpd bpk. Jon dan surat penelitian.	
2.	Sabtu 8 Maret 2025	Wawancara kpd bpk. Rahem	
3.	Sabtu 8 Maret 2025	Wawancara kpd. bpk. Aan	
4.	Senin 10 Maret 2025	Wawancara kpd. bpk. Zaini	
5.			

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 3

SURAT BUKTI WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ahmad Anang Hattijon
Alamat : Silo

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa mahasiswa dibawah ini:

Nama : Agok Prasetyo
NIM : 212102020069
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah
Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Ahmad Siddiq Jember

Telah benar-benar melakukan wawancara tentang Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Perjanjian Kerja dan Sistem pengupahan di Pabrik Tahu (Studi Kasus UD. Tahu Sejahtera Silo Kec. Silo Kab. Jember), guna melengkapi penyusunan skripsi

Demikian surat bukti ini dibuat sebagai bukti bahwa mahasiswa telah melaksanakan wawancara.

Jember, 7 Maret 2020.

Tertanda

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 4

SURAT BUKTI WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : *Abdur Rahem*

Alamat : *Magang*

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa mahasiswa dibawah ini:

Nama : Agok Prasetyo

NIM : 212102020069

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syariah

Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Ahmad Siddiq Jember

Telah benar-benar melakukan wawancara tentang Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Perjanjian Kerja dan Sistem pengupahan di Pabrik Tahu (Studi Kasus UD. Tahu Sejahtera Silo Kec. Silo Kab. Jember), guna melengkapi penyusunan skripsi

Demikian surat bukti ini dibuat sebagai bukti bahwa mahasiswa telah melaksanakan wawancara.

Jember, 8 Maret 2025.

Tertanda

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 5

SURAT BUKTI WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aan

Alamat : Silo

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa mahasiswa dibawah ini:

Nama : Agok Prasetyo

NIM : 212102020069

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syariah

Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Ahmad Siddiq Jember

Telah benar-benar melakukan wawancara tentang Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Perjanjian Kerja dan Sistem pengupahan di Pabrik Tahu (Studi Kasus UD. Tahu Sejahtera Silo Kec. Silo Kab. Jember), guna melengkapi penyusunan skripsi

Demikian surat bukti ini dibuat sebagai bukti bahwa mahasiswa telah melaksanakan wawancara.

Jember, 8 Maret 2025.

Tertanda

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 6**SURAT BUKTI WAWANCARA**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

• Nama : *Ahmad Zaini*
Alamat : *Silo*

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa mahasiswa dibawah ini:

Nama : Agok Prasetyo
NIM : 212102020069
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah
Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Ahmad Siddiq Jember

Telah benar-benar melakukan wawancara tentang **Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Perjanjian Kerja dan Sistem pengupahan di Pabrik Tahu (Studi Kasus UD. Tahu Sejahtera Silo Kec. Silo Kab. Jember)**, guna melengkapi penyusunan skripsi

Demikian surat bukti ini dibuat sebagai bukti bahwa mahasiswa telah melaksanakan wawancara.

Jember, 10 Maret 2025.

Tertanda

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 7**DOKUMENTASI****Dokumentasi 1**

Wawancara dengan bapak Ahmad Anang Hotijon selaku pemilik pabrik UD. Tahu Sejahtera Silo.

**Dokumentasi 2**

Wawancara dengan bapak Ahmad Zaini selaku pekerja bagian produksi dan pemasaran di pabrik UD. Tahu Sejahtera Silo.



Dokumentasi 3

Wawancara dengan bapak Aan selaku pekerja bagian produksi di pabrik UD. Tahu Sejahtera Silo.



Dokumentasi 4

Wawancara dengan bapak Abdur Rahem selaku pekerja bagian produksi di pabrik UD. Tahu Sejahtera Silo.

Lampiran 8



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Jember, Kode Pos 68136 Telp (0331) 487550 Fax (0331) 427005
 e-mail: syariah@uinkhas.ac.id Website: www.fsyariah.uinkhas.ac.id



No : B-5666/ Un.22/ D.2/ KM.00.10.C/ 03/ 2025

13 Maret 2025

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yth : Pemilik Pabrik Tahu Sejahtera Silo

di

Tempat

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana Strata Satu di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin kegiatan penelitian lapangan kepada mahasiswa berikut :

Nama : Agok Prasetyo
 NIM : 212102020069
 Semester : 8
 Prodi : Hukum Ekonomi Syari'ah
 Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Penerapan Perjanjian Kerja Dan Sistem Pengupahan di Pabrik Tahu (Studi Kasus UD. Tahu Sejahtera Silo, Kecamatan Silo, Kabupaten Jember)

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya, disampaikan terimakasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER

Dekan,

 Wildani Helni



BIODATA PENULIS

Nama : Agok Prasetyo
 NIM : 212102020069
 Tempat, tanggal lahir : Jember, 23 Juli 2002
 Fakultas : Syariah
 Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
 Alamat : RT 004/RW 002, Dusun Krajan, Desa Silo, Kec.
 Silo Kab. Jember.
 Pendidikan :

1. TK Tunas Bangsa 2 Silo (2008-2009)
2. SDN Silo 01 (2010-2015)
3. MTs “Unggulan” Nuris Jember (2016-2018)
4. MA “Unggulan” Nuris Jember (2019-2021)