



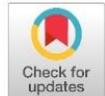
Perlindungan Tenaga Kerja Tanpa Kontrak Kerja Pada Kapal Penangkap Ikan (Bobo)

Nilia Juwita Mahulette¹, Sarah Selfina Kuahaty² Sabri Fataruba³

^{1,2,3} Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia.

@ : nilia.juwita03@gmail.com

doi : xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx



Info Artikel

Keywords:

Protection; Labor; Employment Contract; Wages.

Kata Kunci:

Perlindungan; Tenaga Kerja; Kontrak Kerja; Penupahan.

Abstract

Introduction: Protection of Workers who work without an employment contract on fishing vessels owned by CV Tehoru. In carrying out work between workers and employers, there must always be a contract or work agreement.

Purposes of the Research: Analyzing and Reviewing how to pay responsibilities to fishing workers by CV Tehoru as the employer.

Methods of the Research: This research is included in normative legal research, namely research examining positive legal provisions, legal principles. Legal principles and doctrines to answer legal issues faced.

Results of the Research: CV Tehoru uses a time unit wage system and a unit wage system. The time unit wage can be given by the employer based on the working time, that is, a matter of hours, days or a month, while the unit wage can be given based on the income result in accordance with the work agreement between the two parties. Although wages are based on units of result and units of time, a company must also adhere to a legal system that regulates drinking wages which are regulated by the central government or local governments.

Abstrak

Latar Belakang: Perlindungan Tenaga Kerja yang bekerja tanpa adanya Kontrak kerja pada kapal penangkap ikan milik CV Tehoru. Dalam sebuah pelaksanaan pekerjaan antara pekerja dan pengusaha perusahaan harus selalu ada kontrak atau perjanjian kerja.

Tujuan Penelitian: Menganalisis dan Mengkaji bagaimana tanggung jawab pengupahan kepada tenaga kerja penangkap ikan oleh CV Tehoru sebagai pemberi kerja.

Metode Penelitian: Penelitian ini termasuk dalam penelitian hukum normatif, yaitu penelitian mengkaji ketentuan-ketentuan hukum positif, asas-asas hukum. Prinsip-prinsip hukum maupun doktrin guna menjawab isu hukum yang dihadapi.

Hasil Penelitian: CV Tehoru memakai sistem upah satuan waktu dan upah satuan hasil. Upah satuan waktu dapat diberikan oleh pengusaha berdasarkan waktu kerja yaitu, hitungan jam, hari atau perbulan, sedangkan upah satuan hasil dapat diberikan berdasarkan hasil pendapatan sesuai dengan perjanjian kerja anatar kedua bela pihak. Walaupun bersanya upah berdasarkan satuan hasil dan satuan waktu, tetap juga sebuah perusahaan harus juga menganut sistem hukum yang mengatur tentang upah minum yang di atur oleh pemerintah pusat ataupun pemerintah daerah.

1. Pendahuluan

Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya tenaga kerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan¹, untuk mewujudkan tujuan negara tersebut maka pembentukan suatu peraturan perundangundangan di Negara Republik Indonesia sangat penting dan menjadi prioritas utama². Berdasarkan Undang-Undang 1945 Pasal 28 ayat 3 mengatur hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, artinya bahwa Ketenagakerjaan merupakan suatu bagian yang tak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peran penting sebagai pelaku dan sasaran dalam pembangunan nasional.

Tenaga kerja dalam sebuah perusahaan merupakan komponen yang sangat menunjang untuk tercapainya visi dan misi perusahaan dalam menghadapi dan mengantisipasi berbagai persaingan, baik ditingkat lokal maupun global. Sebagai unsur penting dari kegiatan perusahaan, maka perkembangan perusahaan tergantung dari kinerja tenaga kerja yang solid dan efisien, karenanya hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha atau pemberi kerja dan pihak-pihak lain di luar hubungan kerja haruslah diberikan perlindungan, yang didasari oleh peraturan perundang-undangan yang mengaturnya maupun perjanjian yang dibuat oleh pihak-pihak dalam perjanjian kerja.³

Mendapatkan perlindungan merupakan hak dari tenaga kerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Pasal tersebut menunjukkan, bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan, dan setelah mendapatkan pekerjaan harus berhak pula untuk bekerja.⁴ Amanat Undang-Undang NRI Tahun 1945 tersebut kemudian dijabarkan dalam peraturan perundang-undangan yang khusus mengatur tentang ketenagakerjaan, dan yang terbaru adalah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut Cipta Kerja).

Tenaga kerja juga wajib memperoleh perlindungan. Perlindungan tenaga kerja dengan tujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Berdasarkan Pasal 88 Bab IV Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengatur bahwa:

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan,
- 3) Kebijakan pengupahan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a) Upah minimum
 - b) Struktur dan skala upah

¹ Zainal Asikin et al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), h. 75.

² Aprillia Jultje Saiya, Saartje Sarah Alfons, and Heillen Martha Yosephine Tita, "Partisipasi Masyarakat Dalam Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja," *TATOHI: Jurnal Ilmu Hukum* 1, no. 6 (2021): 618–26.

³ Sarah Selfina Kuahaty et al., *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), h. 2.

⁴ F Winarni and G Sugiyarso, *Administrasi Gaji Dan Upah* (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2008), h. 89.

- c) Upah kerja lembur
 - d) Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu
 - e) Bentuk dan cara pembayaran upah
 - f) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah dan
 - g) Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam peraturan pemerintah.

Diharapkan dengan adanya ketentuan ini, kesejahteraan dan kemakmuran buruh/pekerja sangat diperhatikan dengan baik oleh sebuah perusahaan ataupun pemerintah demi mampu mensejahterakan dan memakmurkan para pekerja. Kontrak kerja mempunyai peran yang sangat penting bagi setiap pekerja dalam bekerja di sebuah perusahaan agar tidak terjadi kesewenangan yang dilakukan oleh para pihak baik itu pemilik pekerjaan ataupun tenaga kerja, sehingga ada perlindungan dan keuntungan bagi kedua belah pihak, dalam melakukan sebuah perintah/pekerjaan seharusnya para pekerja ini mendapatkan upah yang layak dan perlindungan hukum yang sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati, bukan berdasarkan kemauan pemilik kerja/perusahaan upah dengan sewenang-wenangnya.

Namun implementasi sebuah Undang-Undang ataupun peraturan hukum dengan tujuan untuk mampu melindungi para pekerja seringkali tidak sesuai dengan kondisi yang terjadi, banyak sekali pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh sebuah perusahaan dalam memenuhi hak-hak para pekerja dalam ruang lingkup kerja baik itu sengaja maupun tidak sengaja. Hal inilah yang sedang terjadi dan dialami oleh para pekerja penangkap ikan dimana ada kecenderungan pelanggaran hak-hak para pekerja oleh CV. Tehoru di Negeri Tehoru, Kecamatan Tehoru, Kabupaten Maluku Tengah sebagai pemilik pekerjaan dalam mengeksploitasi para pekerja, misalnya seperti tenaga yang dikeluarkan oleh pemilik kerja secara sepihak, perlindungan kecelakaan pada saat kerja sampai misalnya masalah upah.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipakai pada artikel ini adalah penelitian hukum normative yaitu penelitian yang mengkaji ketentuan-ketentuan hukum positif, asas-asas hukum, prinsip-prinsip hukum maupun doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Berdasarkan tipe penelitian ini termasuk penelitian pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*) yang merupakan pendekatan peraturan perundang-undangan berkaitan dengan isu hukum, mengkaji permasalahan isu hukum dan salah satu jenis pendekatan dalam penelitian hukum normatif, pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual.

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1 Pengupahan Tenaga Kerja Menurut Sistem Hukum Di Indonesia

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama buruh/pekerja melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Upah adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau

tunjangan⁵ sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan⁶. Berdasarkan UUD 1945 Pasal 27 yang mengatur sebagai berikut:

- 1) Tiap-tiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan
- 2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang pengupahan. Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Selanjutnya menurut Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 88A Ayat 1 Sampai 3 mengatur bahwa:

- 1) Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.
- 2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- 3) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.

Upah diberikan sebagai bentuk balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan⁷. Selain pendapat di atas, ada beberapa pengertian lain tentang upah, menurut Sadono Sukirno, upah adalah pembayaran atas jasa-jasa fisik yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha⁸ pemberian upah dari pemberi kerja kepada tenaga kerja harus memperhatikan tiga aspek, yaitu:⁹

⁵ Taun and Ananda Nugraha, "Penerapan Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Dan Kebijakan Bank Terhadap Debitur Yang Terdampak Pandemi Covid-19," *Batulis Civil Law Review* 1, no. 1 (2020): 24-32, <https://doi.org/10.47268/ballrev.v1i1.422>.

⁶ Arrista Trimaya, "Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja," *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 5, no. 1 (2014): 11-20.

⁷ Veithzal Rivai Zainal et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019), h. 351.

⁸ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), h. 351.

⁹ Adi, "Permenaker Upah Minimum Dinilai Diskriminatif," [hukumonline.com](https://www.hukumonline.com/berita/a/permenaker-upah-minimum-dinilai-diskriminatif-lt52650a8f62a4b/?page=all), 2013, <https://www.hukumonline.com/berita/a/permenaker-upah-minimum-dinilai-diskriminatif-lt52650a8f62a4b/?page=all>.

- 1) Aspek teknis, merupakan aspek yang tidak hanya sebatas bagaimana perhitungan dan pembayaran upah dilakukan, tetapi menyangkut juga bagaimana proses upah ditetapkan;
- 2) Aspek ekonomis, suatu aspek yang lebih melihat pada kondisi ekonomi, baik secara makro maupun mikro. Kemudian, secara operasional mempertimbangkan kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan ditetapkan dan implementasi di lapangan;
- 3) Aspek hukum, meliputi proses dan kewenangan penetapan upah, pelaksanaan upah, perhitungan dan pembayaran upah, serta pengawasan pelaksanaan ketentuan upah.

Dengan demikian upah merupakan suatu komponen yang sangatlah dibutuhkan oleh tenaga kerja/karyawan untuk memenuhi kebutuhan kehidupan mereka. Upah ini diberikan oleh pengusaha kepada tenaga kerja, yang terikat hubungan kerja dan berdasar pada perjanjian kerja. upah yang diberikan oleh pihak pengusaha atau pemberi kerja harus memperhatikan aspek hukum terkait upah minimum yang berlaku sesuai peraturan pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, maka suatu kebijakan dan pengaturan tentang pembagian upah, harus dilaksanakan dengan adil dan sesuai ketentuan yang berlaku.

Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Upah Nominal
Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/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 pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:
 - a) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima,
 - b) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.
- 3) Upah Hidup
Upah hidup yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.
- 4) Upah minimum
Upah minimum terdiri atas:
 - a) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
 - b) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota
- 5) Upah wajar
Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atau jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah:

- a) Kondisi perekonomian Negara
- b) Nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada
- c) Perturan perpajakan
- d) Standart hidup para pekerja/buruh itu sendiri
- e) Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian Negara.

Menurut Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 14 menjelaskan bahwa upah di tetapkan berdasarkan satuan waktu dan juga satuan hasil.

- 1) Upah berdasarkan satuan waktu
Berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud ditetapkan secara:
 - a) Per jam; (1) Penetapan Upah per jam diperuntukkan bagi Pekerja/Buruh yang bekerja secara paruh waktu.
 - b) Hpah per jam dibayarkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
 - c) Harian; Dalam hal Upah ditetapkan secara harian, perhitungan Upah sehari sebagai berikut: bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu)
 - d) bulanan.
- 2) Upah berdasarkan satuan hasil.
 - (1) Upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati.
 - (2) Penetapan besarnya Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha.

Menurut Peraturan Pemerintah Pasal 4 ayat 1 tentang pengupahan menjelaskan tentang kebijakan pengupahan yaitu Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 5 menjelaskan bahwa Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- a) Upah minimum;
- b) Struktur dan skala Upah;
- c) Upah kerja lembur;
- d) Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e) Bentuk dan cara pembayaran Upah;
- f) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan
- g) Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

3.2 Tanggung Jawab CV Tehoru Terhadap Pengupahan Tenaga Kerja

Pengertian Persekutuan Komanditer atau Commanditer Vennootschap selanjutnya disingkat (CV) merupakan suatu badan usaha persekutuan yang dibentuk oleh seorang atau lebih yang mempercayakan dana atau barang asetnya pada seorang atau lebih yang

menjalankan suatu perusahaan dan berperan sebagai seorang pemimpin untuk meraih tujuan secara bersama-sama dengan suatu tingkat keterlibatan yang berbeda pada tiap anggotanya. Menurut I.G.Rai Widjaya, CV adalah suatu perusahaan yang didirikan oleh satu atau beberapa orang secara tanggung menanggung, bertanggung jawab untuk seluruhnya atau bertanggung jawab secara solider dengan satu orang atau lebih sebagai pelepas uang (*geldschieter*)

Berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Dagang Pasal 19 menjelaskan bahwa CV adalah perseroan yang terbentuk dengan cara meminjamkan uang, yang didirikan oleh seseorang atau beberapa persero yang bertanggung gugat secara tanggung renteng dan satu orang pesero atau lebih yang bertindak sebagai pemberi pinjaman uang. Pada CV terdapat 2 jenis sekutu yaitu:

- 1) Sekutu komplementer atau sekutu kerja atau sekutu aktif ialah sekutu yang bertanggung jawab penuh sampai harta kekayaan pribadinya.
- 2) Sekutu komanditer atau sekutu diam atau sekutu pasif adalah sekutu yang bertanggung jawab tidak lebih dari bagiannya dalam persekutuan.

Sumber modal CV dalam menjalankan usahanya dapat ditinjau dari segi internal maupun eksternal CV itu sendiri. Sumber modal internal yaitu dari pemasukan modal (inbreng) para pengurus dan sumber modal eksternal misalnya melalui pinjaman dari lembaga perbankan maupun lembaga non perbankan dengan jaminan tertentu¹⁰. CV Tehoru merupakan suatu badan usaha yang dibentuk oleh seorang yang memegang kekuasaan penuh atas perusahaan. Perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan yang sudah ada sejak lama, yang dimana proses perjalanan perusahaan di mulai dari kios kecil sampai pada tahap perusahaan (CV) yang bekerja di berbagai bidang, seperti sembako, perikanan dan pertanian. CV Tehoru mulai bergerak di bidang perikanan pada tahun 2012 dengan kapal penangkap ikan yang berjumlah 1 (satu) dengan jumlah karyawan seeiktar 30 orang, sampai dengan sekarang masih berjalan dengan jumlah kapal penangkap ikan 3 buah dengan jumlah karyawan hampir 70 karyawan.

Tahap-tahap dalam mendirikan sebuah perusahaan yang bersifat CV yaitu:

- a) Pembuatan akta pendirian oleh notaris yang berwenang.
- b) Surat keterangan domisili perusahaan.
- c) Nomor Pokok Wajib Pajak/NPWP.
- d) Surat keterangan terdaftar sebagai wajib pajak.
- e) Pendaftaran ke pengadilan negeri.
- f) Surat Izin Usaha Perdagangan/SIUP.
- g) Tanda Daftar Perusahaan/TDP .

Kelebihan dan kekurangan CV (*Commanditer Vennootschap*) yaitu:

- a) Kelebihan persekutuan komanditer:
 - 1) Mudah dalam proses pendiriannya,
 - 2) Kebutuhan akan modal dapat lebih dipenuhi,
 - 3) Persekutuan komanditer cenderung lebih mudah mendapatkan kredit,

¹⁰ Hexxy Nurbaiti Ariesi, "Tanggung Jawab Pengurus Persekutuan Komanditer Dalam Keadaan Pailit" (Universitas Diponegoro, 2007), h. 6.

- 4) Dari segi kepemimpinan, persekutuan komanditer relatif lebih baik,
 - 5) Sebagai tempat untuk menanamkan modal, persekutuan komanditer cenderung lebih baik karena bagi sekutu diam akan lebih mudah untuk menginvestasikan maupun mencairkan kembali modalnya.
- b) Kekurangan persekutuan komanditer:
- 1) Kelangsungan hidup tidak menentu, karena banyak tergantung dari sekutu aktif yang bertindak sebagai pemimpin persekutuan. Tanggung jawab para sekutu komanditer yang terbatas mengendorong semangat mereka untuk memajukan perusahaan jika dibandingkan.¹¹
 - 2) Persekutuan komanditer biasanya didirikan dengan akta dan harus didaftarkan. Namun persekutuan ini bukan merupakan badan hukum kekayaan sendiri. Ciri dan sifat CV adalah sebagai berikut:¹²
 - a) Sulit untuk menarik modal yang telah disetor, Modal besar karena didirikan banyak pihak,
 - b) Mudah mendapatkan kredit,
 - c) Ada anggota aktif yang memiliki tanggung jawab tidak terbatas dan ada yang pasif tinggal menunggu keuntungan,
 - d) Relatif mudah untuk didirikan,
 - e) Kelangsungan hidup perusahaan CV tidak menentu.

Upah merupakan hak dasar para pekerja atau karyawan yang bekerja dalam ruang lingkup sebuah perusahaan dengan berbagai perjanjian yang ada. Upah juga merupakan kewajibn perusahaan dalam memberikan imbala kepada para pekerja yang telah bekerja dengan besar upah sesuai dengan perjanjian ataupun aturan-aturan pemerintah (upah Minimum).

Menurut Pasal 14 selanjutnya disebut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Artinya bahwa dalam membayar upah/gaji para pekerja oleh sebuah perusahaan dapat memakai sistem upah satuan waktu ataupun satuan hasil. Upah satuan waktu dapat diberikan oleh pengusahaan berdasarkan waktu kerja yaitu, hitungan jam, hari atau perbulan, sedangkan upah satuan hasil dapat diberikan berdasarkan hasil pendapatan sesuai dengan perjanjian kerja anatar kedua bela pihak.

Sistem pengupahan pada CV Tehoru ialah dihitung dengan menggunakan sistem upah satuan hasil, dalam Pasal 14 huruf b menjelaskan bahwa upah satuan hasil ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati. Dapat diartikan bahwa upah/gaji yang diterima oleh para pekerja/karyawan kapal penangkap ikan CV Tehoru tidak tetap melainkan tergantung pada hasil tangkapan dalam sebulan. Walaupun besarnya upah berdasarkan satuan hasil dan perjanjian kontrak kerja tetap juga sebuah perusahaan harus juga menganut sistem hukum yang mengatur tentang upah minum yang di atur oleh pemerintah pusat ataupun pemerintah daerah. Dengan upah yang tidak tetap ini sangat

¹¹ Endah Saptini, "Kewenangan Para Sekutu CV Dalam Memfidusiakan Peralatan Operasional Perusahaan," *Jurnal Repertorium* 2, no. 2 (2015): 161–67.

¹² Deni Damay, *501 Pertanyaan Terpenting Tentang PT, CV, Firma Matschap, & Koperasi* (Yogyakarta: Araska, 2014), h. 95.

berpengaruh pada kesejahteraan para pekerja dalam memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari.

Selain upah satuan hasil CV Tehoru juga menggunakan sistem upah satuan waktu dalam menghitung upah yang di berikan kepada para pekerja. Mengapa demikian, karena besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja dihitung juga berdasarakan pendapatan hari itu dan kehadiran pekerja pada hari yang sama. Contoh si A bekerja pada senin dengan pendapat hasil 3 ton ikan (2 juta) sedangkan si B tidak hadir pada hari itu, maka upah yang akan diterima dalam sebulan juga berbeda dengan si A mendapatkan upah lebih banyak dari si B.

Pengupahan juga seharusnya adanya upah-upah lain sesuai Peraturan Pemerintah Tentang Pengupahan pasal 5. Mengatur juga tentang upah kerja lembur dan juga upah tidak masuk kerja dengan lasan-alasan tertentu. Upah kerja lembur dapat dihitung berdasarkan waktu kerja para pekerja, sedangkan upah tidak masuk kerja dapat dihitung berdasarkan perjanjian kerja yang disepakati. Dalam CV Tehoru tidak menganut pengupahan kerja lembur dan upah tidak masuk kerja dengan alasan-alasan tertentu. Padahal apabila kita lihat tenaga pekerja CV Tehoru sering melakukan kerja lembur. Contohnya ialah ketika pulang dari pekerjaan penangkapan ikan sebageian atau sering kali seluruh para pekerja melakukan pekerjaan memperbaiki jaring-jaring yang rusak pada saat kerja, lalu setiap ingin berangkat kerja menangkap ikan para pekerja harus mengambil es balok dari tempatnya (tempat penjualan es) lalu menyimpannya pada kapal. Hal ini seharusnya diperhitungkan sebagai pekerjaan tambahan sehingga dihitung sebagai upah tambahan.

4. Kesimpulan

CV Tehoru memakai sistem upah satuan waktu dan upah satuan hasil. Upah satuan waktu dapat diberikan oleh pengusahaan berdasarakan waktu kerja yaitu, hitungan jam, hari atau perbulan, sedangkan upah satuan hasil dapat diberikan berdasarakan hasil pendapatan sesuai dengan perjanjian kerja anatar kedua bela pihak. Walaupun bersanya upah berdasarakan satuan hasil dan satuan waktu, tetap juga sebuah perusahaan harus juga menganut sistem hukum yang mengatur tentang upah minum yang di atur oleh pemerintah pusat ataupun pemerintah daerah, dengan upah yang tidak tetap ini sangat berpengaruh pada kesejahteraan para pekerja dalam memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Pengupahan seharusnya adanya upah-uapah lain sesuai Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 Pasal 5, yang mengatur tentang uapah kerja lembur dan jupa upah tidak masuk kerja dengan alasan-alasan tertentu. Upah kerja lembur dapat dihitung berdasarkan waktu kerja para pekerja, sedangkan upah tidak masuk kerja dapat dihitung berdasarkan perjanjian kerja yang disepakati pekerjanya.

Daftar Referensi

Adi. "Permenaker Upah Minimum Dinilai Diskriminatif." hukumonline.com, 2013. <https://www.hukumonline.com/berita/a/permenaker-upah-minimum-dinilai-diskriminatif-lt52650a8f62a4b/?page=all>.

Ariesi, Hexxy Nurbaiti. "Tanggung Jawab Pengurus Persekutuan Komanditer Dalam

- Keadaan Pailit." Universitas Diponegoro, 2007.
- Asikin, Zainal, Agusfian Wahab, Lalu Husni, and Zaeni Asyhadie. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Damay, Deni. *501 Pertanyaan Terpenting Tentang PT, CV, Firma Matschap, & Koperasi*. Yogyakarta: Araska, 2014.
- Kuahaty, Sarah Selfina, Ade Darmawan Basri, Jemmy J Pietersz, Theresia Louize Pesulima, Dyah R A Daties, Vitradesie Noekent, Dewa Gede Satriawan, et al. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021.
- Saiya, Aprillia Jultje, Saartje Sarah Alfons, and Heillen Martha Yosephine Tita. "Partisipasi Masyarakat Dalam Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja." *TATOHI: Jurnal Ilmu Hukum* 1, no. 6 (2021): 618–26.
- Saptini, Endah. "Kewenangan Para Sekutu CV Dalam Memfidusiakan Peralatan Operasional Perusahaan." *Jurnal Repertorium* 2, no. 2 (2015): 161–67.
- Sukirno, Sadono. *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Taun, and Ananda Nugraha. "Penerapan Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Dan Kebijakan Bank Terhadap Debitur Yang Terdampak Pandemi Covid-19." *Batulis Civil Law Review* 1, no. 1 (2020): 24–32. <https://doi.org/10.47268/ballrev.v1i1.422>.
- Trimaya, Arrista. "Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja." *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 5, no. 1 (2014): 11–20.
- Winarni, F, and G Sugiyarso. *Administrasi Gaji Dan Upah*. Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2008.
- Zainal, Veithzal Rivai, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, and Willy Arafah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019.