

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi suatu negara tergantung pada sumber daya yang dimilikinya. Setiap negara pada intinya memiliki dua sumber daya yaitu sumber daya manusia dan sumber daya alam. Namun apabila kedua sumber daya tersebut tidak dikelola untuk menghasilkan suatu produk yang dapat meningkatkan kesejahteraan bangsa maka akan sia-sia. Sumber daya manusia dapat diidentifikasi sebagai tenaga kerja, sebagai suatu aset dalam pertumbuhan ekonomi. Tenaga Kerja yang dimiliki Indonesia sangat besar dalam segi kuantitas, namun masih kurang dalam segi kualitas.

Dengan adanya sumber daya manusia yang sangat besar, maka merupakan suatu kewajiban bagi negara untuk memberikan dan menyediakan lapangan pekerjaan seluas-seluasnya bagi masyarakat sehingga dapat memberikan kesejahteraan, yang menjadi faktor untuk menentukan kemajuan suatu bangsa.

Terpenuhinya kebutuhan pekerjaan merupakan amanat konstitusi, yaitu merupakan hak dari setiap warga negara untuk bekerja, sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) UUD Negara Kesatuan Republik Indonesia yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan

dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Artinya setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Pekerjaan merupakan sebuah kebutuhan asasi bagi manusia untuk pemenuhan kebutuhan hidupnya. Manusia sebagai makhluk sosial (*zoon politicon*) yang hidup bersama makhluk lainnya mempunyai kebutuhan hidup yang beraneka ragam, diantaranya adalah sandang, pangan, dan papan. Manusia dituntut untuk bekerja, karena dengan pekerjaan dapat diperoleh suatu penghasilan untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya.

Peranan pekerjaan sangat besar bagi manusia, terutama kebutuhan ekonomis, sosial, dan psikologis. Secara ekonomis, orang yang bekerja akan memperoleh penghasilan/uang yang bisa digunakan untuk membeli barang dan jasa guna mencukupi kebutuhan hidupnya. Secara sosial orang yang memiliki pekerjaan akan lebih dihargai oleh masyarakat daripada orang yang menganggur. Orang yang bekerja akan mendapat status sosial yang lebih terhormat daripada yang tidak bekerja. Lebih jauh lagi, orang yang memiliki pekerjaan secara psikologis akan meningkatkan harga diri dan kompetensi diri.

Pekerjaan juga dapat menjadi wahana untuk mengaktualisasikan segala potensi yang dimiliki individu melalui pekerjaan. Keahlian lapangan pekerjaan itu terbagi menjadi 2 yaitu lapangan kerja formal dan lapangan kerja informal. Lapangan kerja formal adalah lapangan kerja yang keberadaannya diatur dan dilindungi oleh peraturan

ketenagakerjaan, misalnya Pegawai Negeri Sipil (PNS), ABRI, karyawan perusahaan swasta dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Sedangkan lapangan kerja informal adalah lapangan kerja yang keberadaannya atas usaha sendiri dan upah tidak terjangkau oleh peraturan ketenagakerjaan, termasuk didalamnya usaha mandiri seperti pedagang, peternak, penjahit, jasa profesi mandiri dan masih banyak lagi.¹

Sistem penerimaan pegawai atau karyawan dalam lapangan kerja formal sangat memperhatikan beberapa hal diantaranya adalah : tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keahlian atau kompetensi, performa atau penampilan dan usia. Sedangkan lapangan pekerjaan informal tidak memperhatikan tingkat pendidikan yang tinggi.

Dewasa ini sudah banyak bentuk usaha terutama yang bergerak di sektor pariwisata. Pariwisata merupakan suatu aktivitas atau kegiatan yang tidak bisa dihilangkan dalam kehidupan manusia. Semua orang membutuhkan pariwisata sebagai suatu bentuk kenyamanan ditengah-tengah rutinitas kegiatannya. Memasuki abad ke-21, perhatian terhadap pariwisata sudah sangat meluas. Hal ini terjadi karena pariwisata mendatangkan manfaat dan keuntungan bagi negara-negara yang menerima kedatangan wisatawan. Bagi masyarakat sendiri pariwisata menjadi salah satu kebutuhan hidupnya.

Salah satu fasilitas penunjang pariwisata adalah hotel. Hotel merupakan suatu unsur pariwisata yang mempunyai peranan besar dalam

¹<https://www.scribd.com/doc/281272081/Tenaga-Kerja-Formal-Dan-Informal/diunduh> pada tanggal 20 September 2017 pukul 16.27

memberikan pelayanan bagi wisatawan. Hotel sebagai pendukung bagi wisatawan, tempat dimana wisatawan beristirahat dan mengatur kegiatan selanjutnya. Oleh karena itu, hotel dengan berbagai fasilitasnya harus mampu memenuhi kebutuhan wisatawan.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, setiap hotel berusaha untuk menarik konsumen agar menggunakan fasilitas dan jasa yang disediakan. Dalam hal tersebut, hotel dituntut untuk mengutamakan kualitas pelayanan kepada para tamunya. Hotel dengan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan untuk memenuhi harapan tamu. Maka dari itu, memiliki karyawan yang berkualitas menjadi suatu hal yang berarti dan penting di dalam suatu hotel karena tamu-tamu ingin menikmati berbagai fasilitas yang terdapat di dalam hotel dan hampir semuanya menginginkan pelayanan.

Guna meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh pekerja, diperlukan adanya suatu motivasi kerja. Biasanya, sebuah perusahaan akan memberikan uang insentif bulanan untuk meningkatkan serta mempertahankan gairah dan motivasi kerja. Uang insentif tersebut dikaitkan dengan prestasi dan produktivitas kerja. Dalam industri perhotelan, uang insentif ini disebut dengan uang servis atau *service charge*. *Service charge* lazim dikenakan terhadap jasa pelayanan pada hotel, restoran, dan usaha pariwisata lainnya yang bisa menjadi tambahan pendapatan bagi pekerja.

Menurut Pasal 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Uang Servis Pada Usaha Hotel dan Usaha Restoran. *Service charge* adalah tambahan dari tarif yang sudah ditetapkan sebelumnya dalam rangka jasa pelayanan pada usaha hotel dan usaha restoran di hotel. Dimana penetapan nilai tersebut berdasarkan dari penggolongan kelas hotel.

Service charge yang diterima akan diperhitungkan setiap bulannya dan kebanyakan manajemen operator hotel akan membagi nilai servis tersebut kepada karyawannya namun ada pula manajemen yang tidak membagikan *service charge* tersebut. Kebijakan membagi *service charge* adalah merupakan kebijakan manajemen sebagai operator pada suatu Hotel.² Bisnis jasa seperti perhotelan memang tidak akan lepas dengan istilah *Service Charge* dan *Tax*. Total *service charge* yang dikumpulkan dalam kurun waktu tertentu misalnya sebulan akan dibagikan kembali kepada karyawan sebagai tunjangan Servis. Tentunya, nilai tunjangan servis untuk masing-masing karyawan tidak selalu sama, tergantung kebijakan yang diterapkan masing-masing hotel. Hal ini juga berlaku untuk tarif *service charge* masing-masing hotel yang juga bisa bervariasi.

Pengaturan tentang *service charge* terdapat di dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Uang Servis Pada Usaha Hotel dan Usaha Restoran di Hotel. Menurut Pasal 3 ayat 2

² Yenny Kamal, "Catatan Tentang Service Charge", <https://www.scribd.com/doc/209617111/Catatan-Tentang-Servis-Charge> diakses pada tanggal 14 september 2017 jam 13.29 WIB

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2016 menyatakan bahwa pekerja / buruh dari perusahaan penerima sebagian pelaksanaan pekerjaan yang bekerja pada pengusaha yang menjalankan usaha hotel dan usaha restoran di hotel, berhak atas uang servis (*service charge*).

Namun pada kenyataannya hak pekerja / buruh tersebut terkadang sulit dipenuhi oleh pelaku usaha dikarenakan kenyataannya masih banyak pelaku usaha berlaku curang dengan menyalahgunakan uang servis / *service charge* yang awalnya diperuntukkan untuk sebagai uang tambahan atas jasa pelayanan yang diberikan oleh karyawan terhadap pelanggan tersebut demi kepentingan pelaku usaha itu sendiri.

Menurut Pasal 9 ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2016 menyatakan bahwa uang servis / *service charge* digunakan untuk :

- a. Penggantian atas resiko kehilangan atau kerusakan barang.
- b. Pendayagunaan peningkatan kualitas sumber daya manusia ;
dan
- c. Dibagikan kepada pekerja / buruh.

Menurut Pasal 9 ayat 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2016 tersebut juga menyatakan pembagian presentase uang servis / *service charge* ditentukan dengan rincian :

- a. 3% (tiga persen) untuk penggantian atas terjadinya resiko kehilangan atau kerusakan barang.

- b. 2% (dua persen) untuk pendayagunaan peningkatan kualitas sumber daya manusia ; dan
- c. 95% (sembilan puluh lima persen) untuk dibagikan kepada pekerja / buruh.

Uang servis wajib dibagikan kepada pekerja/ buruh setelah dikurangi penggantian atas terjadinya resiko kehilangan atau kerusakan dan pendayagunaan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu pekerja / buruh patut dilindungi hak – haknya. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, maka pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.³

Menurut Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan hak – hak pekerja / buruh yaitu :

1. Hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Artinya, Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja tanpa memandang suku, ras, agama, jenis kelamin, warna kulit, keturunan, dan aliran politik. Hak ini diatur dalam Pasal 6 Undang – undang ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003

³Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung:PT. Citra Aditya Bakti, 2009, hlm 105.

2. Hak memperoleh pelatihan kerja. Hak ini diatur dalam Pasal 11 Undang – undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”. Serta Pasal 12 Ayat 1 Undang – Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi “*Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja*”. Artinya, selama bekerja pada suatu perusahaan maka setiap pekerja berhak mendapatkan pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang dimaksud merupakan pelatihan kerja yang memuat *hard skills* maupun *soft skills*. Pelatihan kerja boleh dilakukan oleh pengusaha secara internal maupun melalui lembaga-lembaga pelatihan kerja milik pemerintah, ataupun lembaga-lembaga pelatihan kerja milik swasta yang telah memperoleh izin. Namun yang patut digarisbawahi adalah semua biaya terkait pelatihan tersebut harus ditanggung oleh perusahaan.
3. Hak pengakuan kompetensi dan kualifikasi kerja. Hak ini diatur dalam Pasal 18 ayat 1 Undang –Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi “*Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah,*

lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.”

Artinya, setelah pekerja mengikuti pelatihan kerja yang dibuktikan melalui sertifikat kompetensi kerja maka perusahaan/pengusaha wajib mengakui kompetensi tersebut. Sehingga, dengan adanya pengakuan maka dapat menjadi dasar bagi pekerja untuk mendapatkan hak-hak yang sesuai dengan kompetensinya.

Selain itu menurut Pasal 4 ayat 2 butir b Peraturan Menteri Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan menyatakan bahwa pekerja / buruh harus mendapatkan hak atas penghasilan yang layak baik berupa upah ataupun non upah. Menurut Pasal 88 ayat 3 Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 juga menyatakan mengenai kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja / buruh untuk berhak memperoleh penghasilan yang layak. Pengusaha / pelaku usaha yang melanggar hak – hak pekerja / buruh seperti yang dinyatakan dalam Pasal 4 ayat 2 butir b Peraturan Menteri Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan tersebut dapat dikenakan sanksi administratif. Menurut Pasal 18 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2016 menyatakan bahwa pengusaha yang tidak membagikan uang servis / *service charge* kepada pekerja / buruh sebagaimana dimaksud dalam

Pasal 13 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2016 Tentang pembagian uang servis akan dikenakan sanksi administratif.

Setiap perusahaan mempunyai tanggung jawab baik terhadap karyawannya maupun terhadap masyarakat sekitar. Keberadaan suatu perusahaan tidak bisa dipisahkan dengan adanya peranan dari para tenaga kerja sebagai lingkungan internalnya, ada hubungan timbal balik antara perusahaan dengan para tenaga kerjanya, perusahaan dan tenaga kerja merupakan pasangan hidup yang saling memberi dan membutuhkan, kontribusi dan harmonisasi keduanya akan menentukan keberhasilan dan perkembangan perusahaan serta pembangunan bangsa.⁴

Setiap pelaku usaha punya tanggung jawab terhadap pekerja nya, salah satunya adalah melalui *service charge*. Tanggung jawab perusahaan ini diatur dalam Pasal 74 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas dimana dari pasal tersebut menyatakan bahwa setiap perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk kesejahteraan karyawannya. Bentuk tanggung jawab perusahaan bisa diwujudkan dalam berbagai macam tergantung kebijakan dari masing-masing pelaku usaha.

⁴Edi Suharto, "Tanggung Jawab Perusahaan", diunduh tanggal 22 September 2017. Pukul 18.41

Penulis tertarik untuk meneliti permasalahan ini karena menyadari akan pentingnya pekerja/buruh agar memperoleh perlindungan hukum yang memadai khususnya dalam pembagian uang servis / *service charge* kepada pekerja, di mana itu merupakan hak dari pekerja dan kewajiban dari pelaku usaha.

Sejauh ini belum ada penelitian yang membahas atau meneliti mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja tentang *service charge* dalam hal pembagian uang servis bagi kesejahteraan pekerja/buruh.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, penulis ingin membahas, menuangkan serta memaparkan ke dalam bentuk laporan tugas akhir dengan judul **“Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tentang Pembagian Uang Servis (*Service Charge*) Oleh Pelaku Usaha Untuk Kesejahteraan Tenaga Kerja Sebagai Tanggung Jawab Pelaku Usaha Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Juncto Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Uang Servis Pada Usaha Hotel dan Usaha Restoran di Hotel”**

B. Identifikasi Masalah

Perumusan masalah dalam suatu penelitian dimaksudkan untuk mempermudah penulis dalam membatasi masalah yang akan diteliti

sehingga tujuan dan sasaran yang akan dicapai menjadi jelas, terarah dan mendapatkan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan uraian di atas serta berdasarkan metode penelitian ini maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pembagian *service charge* oleh pelaku usaha terhadap tenaga kerja menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembagian Uang Servis?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum bagi tenaga kerja terhadap pembagian *service charge* sebagai bentuk tanggung jawab pelaku usaha berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembagian Uang Servis?

C. Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian ada tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh penulis. Tujuan ini tidak terlepas dari permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui mengenai pembagian *service charge* oleh pelaku usaha kepada tenaga kerja menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembagian Uang Servis.

2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap tenaga kerja atas pembagian *service charge* sebagai bentuk tanggung jawab dari pelaku usaha.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ditinjau secara teoritis dan praktis adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman pengetahuan tentang perlindungan terhadap pelanggaran hak tenaga kerja untuk memperoleh uang servis / *service charge* yang mengandung unsur kepastian hukum yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juncto Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2016.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pembuat Undang-Undang akan hal-hal yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan di Indonesia mengenai pentingnya perlindungan terhadap tenaga kerja, memenuhi serta meningkatkan kualitas jasa guna kesejahteraan masyarakat Indonesia.

E. Kerangka Pemikiran

1. Kerangka Teoritis

Teori adalah untuk menerangkan dan menjelaskan gejala spesifik untuk proses tertentu terjadi dan suatu teori harus diuji dengan menghadapkannya pada fakta-fakta yang dapat menunjukkan ketidakbenarannya.⁵ Menerapkan peraturan yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang terjadi.

Menetapkan landasan teori mutlak dilakukan agar pada waktu diadakan penelitian tidak salah arah. Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.⁶

Hukum harus memberikan perlindungan bagi masyarakat, Menurut pendapat Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-

⁵J.J.J M. Wuisman, dengan penyunting M. Hisman. Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, Jilid. 1,(Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1996), hlm.203.

⁶Satjipto Raharjo, Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm.53.

hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.⁷

Sesuai dengan uraian di atas dapat dinyatakan bahwa fungsi hukum adalah melindungi masyarakat dari bahaya dan tindakan yang dapat merugikan dan menderitakan hidupnya dari orang lain, masyarakat maupun penguasa. Selain itu hukum berfungsi pula untuk memberikan keadilan serta menjadi sarana untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat. Hukum harus memberikan perlindungan terhadap semua pihak sesuai dengan status hukumnya karena setiap orang memiliki kedudukan yang sama dihadapan hukum.

Menurut Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Menurut Pasal 1313 KUHPerdara Perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dari peristiwa ini, timbullah suatu hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang disebut Perikatan yang di dalamnya terdapat hak dan kewajiban masing-masing pihak (Perjanjian adalah sumber perikatan). Perikatan ada yang bersumber dari Perjanjian (Pasal 1313 KUHPerdara) dan ada yang bersumber dari Undang undang (Pasal 1352 KUHPerdara). Perikatan yang bersumber

⁷Phillipus M. Hadjon, Pengantar Hukum Administrasi Indonesia, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, hlm.287.

dari perjanjian didasarkan pada Pasal 1313 KUHPerdara yang berbunyi: “Perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih” sedangkan perikatan yang bersumber dari Undang-undang berdasarkan Pasal 1352 KUHPerdara yang berbunyi: “Perikatan-perikatan yang dilahirkan dari undang-undang, timbul dari undang-undang saja (*uit de wet alleen*) atau dari undang-undang sebagai akibat perbuatan orang (*uit de wet ten gevolge van 's mensen toedoen*)”.⁸

Syarat-syarat sahnya suatu perjanjian terdapat dalam Pasal 1320 KUHPerdara yaitu:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, artinya bahwa para pihak yang mengadakan perjanjian itu harus bersepakat atau setuju mengenai perjanjian yang akan diadakan tersebut, tanpa adanya paksaan, kekhilafan dan penipuan;
2. Kecakapan untuk membuat perjanjian, yaitu bahwa para pihak yang mengadakan perjanjian harus cakap menurut hukum, serta berhak dan berwenang melakukan perjanjian;
3. Suatu hal tertentu, hal ini maksudnya adalah bahwa perjanjian tersebut harus mengenai suatu obyek tertentu;

⁸Kartini Muljadi& Gunawan Widjaja, *Perikatan pada Umumnya*, Rajawali Persada, Jakarta, 2003, hlm.69

4. Suatu sebab yang halal, yaitu isi dan tujuan suatu perjanjian haruslah berdasarkan hal-hal yang tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban.

Apabila pelaku usaha melanggar perjanjian terhadap pekerja/buruh, maka pelaku usaha tersebut telah melakukan Perbuatan Melawan Hukum.

Pasal 1365 BW yang terkenal sebagai pasal yang mengatur tentang perbuatan melawan hukum memegang peranan penting dalam hukum perdata.

Menurut Pasal 1365 KUHPerdata menyebutkan bahwa Perbuatan Melawan Hukum mengandung arti sebagai berikut: "Setiap perbuatan melawan hukum yang oleh karenanya menimbulkan kerugian pada orang lain, mewajibkan orang yang karena kesalahannya menyebabkan kerugian itu mengganti kerugian". Filosofi utama dari hakekat hukum adalah keadilan, tanpa keadilan hukum tidak layak disebut hukum.

Dalam KUHPerdata dikenal adanya asas kekuatan mengikat. Asas kekuatan mengikat adalah asas yang menyatakan bahwa perjanjian hanya mengikat bagi para pihak yang mengikatkan diri pada perjanjian tersebut dan sifatnya hanya mengikat ke dalam. Dalam pasal 1340 KUHPerdata berbunyi: "Perjanjian hanya berlaku antara pihak yang membuatnya." Hal ini mengandung maksud bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak hanya berlaku bagi mereka yang membuatnya. Namun demikian, ketentuan itu terdapat pengecualiannya bila diadakan

untuk kepentingan pihak ketiga, perjanjian yang dibuat untuk diri sendiri, atau suatu pemberian kepada orang lain serta mengandung suatu syarat semacam itu. Jadi seseorang dapat mengadakan perjanjian/kontrak untuk kepentingan pihak ketiga, dengan adanya suatu syarat yang ditentukan. Sedangkan di dalam Pasal 1318 KUHPerdara, tidak hanya mengatur perjanjian untuk diri sendiri, melainkan juga untuk kepentingan ahli warisnya dan untuk orang-orang yang memperoleh hak dari padanya.⁹ Dalam hal ini perjanjian pihak ketiga tersebut diperuntukkan kepada pekerja/buruh. Pelaku usaha mengadakan kesepakatan dalam hal pemberlakuan service charge terhadap konsumen yang nantinya presentase dari service charge tersebut akan dibagikan kepada pekerja/buruh.

Realitas hukum dalam masyarakat kadang berbeda dengan yang dicita-citakan yang menyebabkan semakin menjauhkan hukum dari hakekatnya. Menurut Purnadi Purbacaraka yang pada dasarnya merumuskan bahwa keadilan itu adalah keserasian antara kepastian hukum dan kesebandingan hukum.¹⁰

Sedangkan menurut Aristoteles di dalam negara segala sesuatunya harus diarahkan pada cita-cita yang mulia yaitu kebaikan dan kebaikan itu harus terlihat lewat keadilan dan kebenaran. Penekanan

⁹Purnadi Purbacaraka dalam A. Ridwan Halim, *Pengantar Ilmu Hukum Dalam Tanya Jawab*,(Jakarta: Ghalia Indonesia,2015,hlm.176.

¹⁰Purnadi Purbacaraka dalam A. Ridwan Halim, *Pengantar Ilmu Hukum Dalam Tanya Jawab*,(Jakarta: Ghalia Indonesia,2015,hlm.176.

perimbangan atau proporsi pada teori keadilan Aristoteles, dapat dilihat dari apa yang dilakukannya bahwa kesamaan hak itu haruslah sama diantara orang-orang yang sama¹¹.

Hak seorang pekerja salah satunya adalah untuk mendapatkan upah. Menurut Asri Wijayanti upah merupakan 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 dilakukan.¹²

Menurut Pasal 88 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “*setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”. Oleh karena itu upah sangat dibutuhkan bagi pekerja/buruh sebagai suatu imbalan dari sebuah jasa yang telah dilakukan. Berikut adalah beberapa kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh menurut Pasal 88 Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

a. Upah minimum;

¹¹ J.H. Rapar, *Filsafat Politik Plato*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009) hlm.82.

¹² Asri Wijayanti, *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009) hlm 102.

- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Service charge merupakan tambahan dari tarif yang sudah ditetapkan sebelumnya dalam rangka jasa pelayanan pada usaha hotel dan usaha restoran di hotel. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2016 menyatakan bahwa uang servis / *service charge* diberikan kepada pekerja/buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu. Oleh karena itu pekerja/buruh berhak atas diberikannya pajak penghasilan atas uang servis/*service charge* oleh pelaku usaha. Pajak penghasilan atas uang servis yang diterima secara individu oleh pekerja/buruh ditanggung oleh pekerja/buruh yang bersangkutan karena pemotongan pajak

penghasilan atas uang servis tersebut telah dilakukan oleh pengusaha pada saat pembagian uang servis kepada pekerja/buruh.

Pelaku usaha yang tidak membagikan *service charge* kepada pekerja/buruh seperti yang sudah dinyatakan dalam Pasal 13 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2016 akan dikenakan sanksi administratif.

2. Kerangka Konseptual

Tenaga Kerja menurut Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja/buruh menurut Pasal 1 angka 3 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Uang servis / *service charge* merupakan tarif tambahan yang dikenakan terhadap penerima penggunaan jasa pelayanan hotel atau restoran dan menjadi hak bagi pekerja/buruh. Pasal 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan menyatakan uang servis diberikan kepada pekerja/buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.

Pasal 1 ayat 5 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembagian Uang Servis Pada Usaha Hotel menyatakan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut Pasal 50 dan Pasal 51 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan hubungan kerja terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh (Pasal 50), dalam Pasal 51 menyatakan perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan ; dan perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Uang Servis menyatakan bahwa uang servis adalah tambahan dari tarif yang sudah ditetapkan sebelumnya dalam rangka jasa pelayanan pada usaha hotel dan usaha restoran di hotel.

F. Metode Penelitian

Metode Penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu yang digunakan penulis untuk menentukan jawaban atas masalah yang diajukan.¹³

Metode penelitian merupakan suatu unsur yang mutlak dalam suatu penelitian. Dalam penelitian untuk menyusun Tugas Akhir ini, penulis menggunakan metode yuridis normatif. Metode yuridis normatif yaitu

¹³Sugono Bambang, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Pustaka, 2011, hlm.28.

metode penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka.¹⁴

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi konsep dan asas-asas serta prinsip-prinsip mengenai hak-hak dan perlindungan hukum pekerja/buruh, khususnya mengenai pembagian *service charge*. Berkaitan dengan metode tersebut, dilakukan pengkajian secara logis terhadap prinsip dan ketentuan hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh terkait pembagian *service charge*. Selain metode pendekatan yang bersifat yuridis normatif dalam penulisan ini juga menganut metode pendekatan yang bersifat sosiologi, dimana didalam penulisan ini dilakukan wawancara terhadap pihak terkait yang mendukung penulisan ini, dikaji kemudian sebagai bahan kesimpulan yang disesuaikan dengan yuridis normatif sebagai pendukung menggunakan yuridis sosiologis.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pengamatan, wawancara dan menelaah peraturan perundang-undangan yang berlaku dan buku-buku yang berkaitan dengan permasalahan yang bertujuan untuk dapat menentukan sifat, pendekatan, jenis data, teknik pengumpulan data dan analisis data sehingga metode penelitian yang digunakan dapat berjalan secara efektif.

¹⁴Soerjono Soekanto dan Sri mamuji, *Penelitian Hukum Normatif- Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo, 2006, hlm.13.

1. Sifat Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian jenis deskriptif dengan pendekatan penelitian yang menggambarkan secara terperinci mengenai pekerja/buruh serta hubungan hukumnya dengan pelaku usaha.

Pendekatan kualitatif data penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data penelitian berdasarkan wawancara, observasi atau dengan kata lain data penelitian diperoleh melalui turun langsung ke lapangan penelitian.

2. Pendekatan Penelitian

Penulisan dan penelitian skripsi ini dilakukan dengan menggunakan metode pendekatan penelitian konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan Undang-Undang (*statue approach*).¹⁵

Pendekatan perundang-undangan digunakan berkenaan dengan peraturan hukum yang mengatur mengenai ketentuan-ketentuan dalam pemberlakuan *service charge* sehingga para pelaku usaha lebih bertanggung jawab terhadap pekerja/buruh dan hak-hak pekerja/buruh tidak dirugikan. Pada pendekatan konseptual peneliti akan menelaah mengenai teori-teori atau

¹⁵ Johnny Ibrahim, *Pendekatan Ekonomi Terhadap Hukum*, Surabaya: Putra Media Nusantara dan ITS Press, 2009, hlm.302-303.

doktrin-doktrin yang berkaitan dengan hak-hak pekerja/buruh dan hukum ketenagakerjaan.

Proses pemberlakuan *service charge* dilakukan dengan turun langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data primer, selain itu studi kepustakaan melalui buku, majalah dan sumber tertulis lainnya juga akan dilakukan sebagai bentuk untuk memperoleh data sekunder. Untuk memperoleh data primer penelitian digunakan melalui metode observasi atau pengamatan dan wawancara.

3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Jenis data dari penelitian ini dikumpulkan dengan cara menggunakan data sekunder dan data primer. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan dan dokumen, yang merupakan hasil penelitian dan pengolahan orang lain, yang sudah tersedia dalam bentuk buku-buku atau dokumen yang biasanya disediakan di perpustakaan atau milik pribadi¹⁶ seperti beberapa literatur, perundang-undangan, bahan kepustakaan, buku-buku, bahan diktat, pendapat para ahli sedangkan yang dimaksud dengan data primer ialah data yang diperoleh langsung dari masyarakat.¹⁷

¹⁶Hilman Hadikusuma, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Bandung: Mandar Maju, 1995, hlm.65.

¹⁷Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Op. Cit.*, hlm.12.

Didalam penelitian hukum, data sekunder mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.¹⁸ Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu terdiri dari:

a. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, seperti:

1. Undang-Undang Dasar 1945;
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembagian Uang Servis Pada Usaha Hotel.

Data yang digunakan menggunakan data primer :

Data primer yang ada untuk mendukung data sekunder. Untuk mendapatkan data primer dalam penelitian ini digunakan metode observasi yaitu membandingkan permasalahan hukum yang akan diteliti dengan bahan hukum primer yang relevan dengan permasalahan tersebut.

b. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum

¹⁸Soejono Soekanto dan Sri Mamudji, *Op. Cit.*, hlm.13.

primer,¹⁹ seperti: buku-buku, hasil penelitian, jurnal ilmiah, artikel ilmiah, dan makalah hasil seminar.

Data yang digunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang bersifat tidak langsung, akan tetapi memiliki keterkaitan fungsi dengan salah satu aspek pendukung bagi keabsahan suatu penelitian. Data sekunder berupa sumber-sumber dan referensi tertulis yang berhubungan dengan masalah penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan²⁰ sebagai teknik pengumpulan data selanjutnya, dimaksudkan peneliti sebagai suatu sarana pendukung untuk mencari dan mengumpulkan data dari berbagai buku dan hasil penelitian dari para ahli lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian guna lebih menambah pengertian dan wawasan peneliti demi kesempurnaan akhir penelitian ini.

- c. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder,²¹ berupa kamus-kamus seperti kamus bahasa, kamus hukum, majalah, serta media massa.

¹⁹Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Cetakan Kelima, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994, hlm.12.

²⁰Studi kepustakaan mencakup: buku, karya ilmiah, hasil penelitian, *proceedings* dan lain-lain yang tertulis dan teruji keabsahannya baik dalam bentuk buku maupun dari situs internet.

²¹Ibid.

4. Teknik Pengumpulan Data dan Analisis data

a. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan; wawancara (interview).

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan untuk mencari teori-teori, pendapat-pendapat yang berkaitan dengan permasalahan yang berkenaan dengan permasalahan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh terhadap pemberlakuan *service charge* dan akibat hukum bagi pelaku usaha apabila terjadinya wanprestasi maupun Perbuatan Melawan Hukum.

2. Wawancara (interview)

Data lapangan (primer) dikumpulkan dengan teknik wawancara tidak terarah (*non-directive interview*)²² atau tidak terstruktur (*free flowing interview*) yaitu dengan mengadakan komunikasi langsung kepada informan, dengan menggunakan pedoman wawancara (*interview guide*) guna mencari jawaban atas kerugian pekerja/buruh akibat tidak terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh. Teknik wawancara dilakukan dengan cara komunikasi verbal atau

²²Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodelogi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Cetakan Kelima, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994, hlm.59-60.

langsung dengan informan utama maupun biasa dengan berpedoman pada interview yang telah dipersiapkan sebelumnya untuk mendapatkan data konkrit yang lebih rinci dan mendalam.

5. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh baik dari studi kepustakaan maupun dari penelitian lapangan akan dianalisis secara deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif yaitu metode analisis data yang mengelompokkan dan menyeleksi data yang diperoleh dari penelitian lapangan menurut kualitas dan kebenarannya, kemudian dihubungkan dengan teori-teori, asas-asas, dan kaidah-kaidah hukum yang diperoleh dari studi kepustakaan sehingga diperoleh jawaban atas permasalahan yang dirumuskan.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan hukum ini disusun secara sistematis yang terbagi dalam 5 bab masing-masing bab terdiri atas sub-sub bab guna lebih memperjelas ruang lingkup dan cakupan permasalahan yang diteliti. Adapun urutan dan tata letak masing-masing bab serta pokok pembahasannya adalah sebagai berikut: Adapun sistematika penulisan hukum ini adalah:

Bab I Pendahuluan

Berisikan uraian latar belakang permasalahan mengenai pembagian *service charge* yang tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembagian uang servis, kemudian dilanjutkan dengan identifikasi masalah yang menjadi fokus penelitian yang akan dikaji, uraian mengenai tujuan penelitian dan kegunaan penelitian secara teoritis dan praktis, metode penelitian, kerangka pemikiran, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Yuridis Mengenai Hak pekerja/buruh, pelaku usaha dan tanggung jawab pelaku usaha menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam bab ini dipaparkan mengenai hak-hak pekerja/buruh yang harus diperhatikan oleh para pelaku usaha terkait dengan pembagian *service charge* yang tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2016 dan mengenai hak dan kewajiban pelaku usaha dalam menjalankan tanggung jawab sosial nya terhadap pekerja/buruh menurut Undang – undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan.

Bab III Pembagian *Service Charge* Untuk Kesejahteraan Pekerja dan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/buruh Menurut Ketentuan-ketentuan Yang Diatur Dalam Peraturan Perundang-undangan

Dalam bab ini penulis akan menguraikan hasil penelitian yang menggambarkan fakta-fakta mengenai pembagian *service charge* dan

perlindungan hukum bagi pekerja atas pembagian dari *service charge* dibandingkan dengan aturan-aturan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Bab IV Analisis mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja tentang pembagian *service charge* sebagai bentuk tanggung jawab pelaku usaha untuk kesejahteraan tenaga kerja

Dalam bab ini akan membahas mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja atas pembagian *service charge* untuk kesejahteraan tenaga kerja dan bentuk tanggung jawab pelaku usaha atas pemberian hak dari tenaga kerja.

Bab V Penutup

Dalam bab ini diuraikan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan. Selain itu juga diuraikan pula saran-saran mengenai kebijakan pemerintah yang masih belum tegas dalam memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang telah dirugikan hak-haknya.