

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan Nasional adalah upaya yang dilaksanakan oleh semua komponen bangsa dalam rangka mencapai tujuan bernegara. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang berbunyi :

“Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional adalah satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan untuk menghasilkan rencana-rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah, dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara negara dan masyarakat di tingkat Pusat dan Daerah.”

Pelaksanaan Pembangunan Nasional berlandaskan prinsip demokrasi, berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, dan memerhatikan potensi yang dimiliki setiap daerah. Dalam hal ini, tenaga kerja memegang peranan penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Faktor tenaga kerja yang dimiliki Indonesia sangat melimpah, mengingat posisi Indonesia sebagai negara berpenduduk terbanyak keempat di dunia serta adanya potensi bonus demografi 2045 tentunya memperkuat faktor tenaga kerja yang dapat membantu pembangunan nasional.

Faktor tenaga kerja perlu diiringi dengan Pembangunan Hukum yang efektif agar terpenuhinya hak-hak dan perlindungan bagi tenaga kerja serta menciptakan perkembangan dunia usaha yang kondusif.¹ Selain itu, dengan adanya sistem pembangunan hukum yang baik dapat membantu masyarakat mendapatkan kehidupan yang sejahtera. Hal ini kemudian menjadi tantangan bagi pemerintah untuk menyediakan lapangan pekerjaan

¹ Asri Widjayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta, 2010). hlm 6.

Indonesia sebagai negara hukum menjadikan pembangunan hukum sebagai salah satu aspek fundamental dalam pembangunan nasional. Tujuannya memberikan kepastian, keadilan dan kemanfaatan bagi masyarakat dan negara. Termasuk kedalam pembangunan hukum ketenagakerjaan. Upaya pembangunan hukum ketenagakerjaan yang diselenggarakan pemerintah tercantum dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, yang menyatakan bahwa : “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”.

Sebagai lanjut, pasal tersebut kemudian dibahas juga dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Pasal 5 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa : “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.

Kemudian dalam Pasal 6 UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa : “setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Di dalam penjelasan umum UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Perkembangan atas ketenagakerjaan meliputi pemenuhan hak-hak atas dasar para tenaga kerja dan pekerja, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan upah atau jaminan. Pemenuhan hak-hak tersebut demi menjamin rasa aman, tentram, keadilan serta kehidupan yang sejahtera lahir dan batin sehingga produktifitas kerja dapat meningkat.

Pengusaha dengan pekerja tidak terlepas dari perjanjian kerja, dalam Pasal 1601 KUHPerdara yang menjelaskan tentang

“perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seorang pihak yang mengikatkan diri untuk melakukan suatu pekerjaan kepada pihak lain selama waktu tertentu dengan mendapatkan upah dari pihak lain.”

Berdasarkan pasal tersebut perjanjian kerja menimbulkan hak dan kewajiban bagi pihak pengusaha maupun pekerja yang masing-masing harus dipenuhi. Unsur-Unsur Perjanjian kerja

pada Pasal 1601 KUHPerdata adalah Perjanjian, pekerjaan yang dilakukan, waktu tertentu, dan upah. Selain itu terdapat hak-hak pekerja yang harus dilindungi, diantaranya seperti Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan

Pelaksanaan pemberian upah juga harus diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak (KHL), sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja) mengenai perubahan Pasal 88 pada ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi : “Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah pendapatan atas pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar, meliputi sandang, pangan, rumah, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.² Upah menjadi faktor yang sangat penting bagi pekerja sehingga mesti didahulukan dibanding kewajiban-kewajiban lain yang harus dilakukan oleh pengusaha.

Pengaturan pengupahan menurut Pasal 81 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan ditambahkan Pasal 88A ayat (4) UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa :

“upah yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Kesepakatan antara pengusaha dan pekerja menghasilkan Upah yang jumlahnya ditentukan berdasarkan kesepakatan. Namun jika jumlah upah yang disepakati lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi

² Abdul Khakim, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Batu Kajang: PT Citra Aditya Bakti, 2016). hlm. 13

hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/ buruh sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Upah merupakan hak dari pekerja yang harus didahulukan pembayarannya oleh pengusaha.³ Tertera pada Pasal 81 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan UU Ketenagakerjaan ditambahkan Pasal 88A ayat (6) yang menegaskan bahwa :

“Pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja”.

Hal ini disebutkan juga dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Upah. Peran tenaga kerja dalam pelaksanaan pembangunan nasional sangat penting, selain sebagai pelaku juga sebagai tujuan dari pembangunan. Salah satu pembangunan ketenagakerjaan yang saat ini perlu mendapat perhatian yaitu sektor tenaga kesehatan apoteker

Apotek merupakan suatu tempat tertentu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan kefarmasian berupa penyaluran perbekalan farmasi kepada masyarakat. Hal ini menjadikan apotek memegang peran penting dalam dunia kesehatan di masyarakat. Sebagai salah satu contoh adalah Apotek ABC yang terletak di Jl. Arya Salingsingan, Cikuduk, Kec. Depok, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat. Terletak di lokasi yang strategis, di jalan penghubung antara Kecamatan Jamblang dan Kecamatan Dukupuntang menjadikan jalan ini ramai dengan lalu lintas masyarakat. Berdasarkan hal ini, penulis melakukan penelitian di Apotek ABC.

Apotek ABC di Kabupaten Cirebon dijalankan oleh Seorang Apoteker Penanggung Jawab (APJ) yang dibantu dengan Asisten Apoteker yang disebut juga Tenaga Teknis Kefarmasian (TTK). Perekrutan apoteker yang diterima melalui syarat-syarat dan perjanjian yang disepakati bersama pemilik apotek, perjanjian tersebut mengenai gaji pokok dan

³ Purbadi Hardjoprajitno, *Hukum Ketenagakerjaan* (Banten: Universitas Terbuka, 2007). hlm. 31

peraturan kerja. Setelah itu, calon apoteker mengurus berkas-berkas perpindahan dengan membuat surat izin praktek apoteker ke Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Cirebon.

Perjanjian kerja apoteker dan pemilik apotek ABC tidak mencantumkan waktu pembayaran upah secara teknis di dalam perjanjian kerja bersama, namun dibentuk kesepakatan baru secara lisan berdasarkan kebiasaan di apotek ABC. Kemudian pembayaran upah pada bulan pertama bekerja hingga selanjutnya dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja. Namun belum genap setahun, pada bulan kesepuluh pemberian upah terhenti selama 6 bulan berikutnya. Adanya keterlambatan pembayaran upah ini memenuhi Pasal 81 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan UU Ketenagakerjaan pada Pasal 88A ayat (6) menegaskan bahwa

“pengusaha karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah Pekerja/buruh.

Adanya keterlambatan pemberian upah terhadap apoteker dapat menghambat kelangsungan hidup sehari-hari. Hal ini mencederai Hak Apoteker untuk mendapatkan upah dan kehidupan yang layak. Profesi apoteker sebagai salah satu tenaga kesehatan profesional, memiliki peran strategis dalam pelayanan kesehatan masyarakat. Tidak hanya bertanggung jawab atas distribusi obat-obatan namun juga memberikan edukasi kepada masyarakat mengenai penggunaan obat yang aman dan efektif. Oleh karena itu apoteker layak mendapatkan perlindungan hukum berupa pemenuhan hak-hak dasarnya sebagai pekerja.

Berdasarkan Pasal 61 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Upah, mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal yang seharusnya upah dibayar dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan. Sesudah hari kedelapan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan 6% (enam persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1

(satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan.

Berdasarkan peraturan tersebut, penulis melakukan penelitian melalui wawancara yang penulis lakukan terhadap salah satu apoteker dengan inisial A yang telah bekerja selama 1 (satu) tahun di Apotek ABC di Kabupaten Cirebon, menceritakan keluhannya mengenai upahnya. Apoteker dengan inisial A mengatakan : ⁴

“sejak bulan september, desember hingga mei ditambah dengan tunjangan hari raya belum ada pemberian upah dari pemilik apotek. Sebagai upaya menuntut hak saya, selama ini saya telah menanyakan kepada pemilik apotek terkait dengan upah yang belum diberikan”

Dengan adanya kasus ini tentunya tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dimana apoteker yang seharusnya mendapatkan kehidupan yang layak dari hasil pekerjaannya kemudian menjadi terhambat karena adanya keterlambatan pembayaran upah. Oleh karena itu, pemilik apotek berpotensi dapat dikenakan denda keterlambatan pembayaran upah merujuk pada Pasal 61 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Upah, sehingga apoteker berhak mendapatkan penambahan pembayaran denda beserta upah dari pemilik apotek.

Apoteker dalam melaksanakan tugasnya dilindungi oleh serikat kerja yang dinamakan Ikatan Apoteker Indonesia (IAI).⁵ IAI merupakan wadah bagi apoteker untuk mendapatkan informasi pekerjaan, peningkatan kemampuan kompetensi apoteker, dan perlindungan terhadap apoteker. Dalam melindungi apoteker yang mengalami masalah kerja, IAI dapat menjadi pihak ketiga sebagai mediator. Pada masalah ini IAI telah menawarkan bantuan hukum kepada apoteker, namun apoteker masih ingin menyelesaikan masalah secara kekeluargaan.

⁴ Hasil Wawancara pribadi penulis dengan inisial A selaku apoteker ABC yang mengalami keterlambatan pembayaran upah. Pada Tanggal 20 Juni 2025.

⁵ Ikatan Apoteker Indonesia, “SURAT KEPUTUSAN PENGURUS PUSAT IKATAN APOTEKER INDONESIA Nomor : PO.003/PP.IAI/1822/XI/2020 PERATURAN ORGANISASI TENTANG PEDOMAN ADVOKASI DAN PEMBELAAN ANGGOTA IKATAN APOTEKER INDONESIA” (2020).

Apabila apotek tetap tidak membayar upah kepada apoteker, maka dapat dikenakan sanksi berupa denda yang merujuk pada Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Upah yang berbunyi sebagai berikut :

- (1) Pengusaha atau Pekerja/Buruh yang melanggar ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama karena kesengajaan atau kelalaiannya dikarenakan denda apabila diatur secara tegas dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Dalam hal denda tidak diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka pengenaan denda mengacu pada ketentuan yang berlaku dalam Peraturan Pemerintah ini.

Kemudian selain itu apotek juga dapat dikenakan sanksi pidana merujuk pada Pasal 81 angka 66 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 185 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi :

- (1) Barangsiapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, menurut penulis adanya ketidaksesuaian terkait waktu pembayaran upah dari perjanjian kerja antara apoteker dengan pemilik apotek ABC. Penulis bermaksud untuk mengadakan penelitian yang hasilnya akan penulis tuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Apoteker Dengan Pemilik Apotek Abc Atas Keterlambatan Pembayaran Upah Kerja Di Kabupaten Cirebon”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan maka rumusan masalah yang akan dibahas sebagai berikut :

1. Bagaimana tinjauan yuridis terhadap perjanjian kerja apoteker atas keterlambatan pembayaran upah?
2. Bagaimana akibat hukum atas perjanjian kerja terhadap keterlambatan pembayaran upah apoteker dan pemilik Apotek ABC di Kabupaten Cirebon?
3. Bagaimana kendala-kendala hukum dan upaya-upaya hukum apoteker atas keterlambatan pembayaran upah apoteker di Apotek ABC Kabupaten Cirebon?

C. Tujuan Penelitian

Sebagaimana rumusan masalah yang disampaikan, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tinjauan yuridis terhadap perjanjian kerja apoteker atas keterlambatan pembayaran upah
2. Untuk mengetahui akibat hukum atas perjanjian kerja terhadap keterlambatan pembayaran upah apoteker dan pemilik Apotek ABC di Kabupaten Cirebon
3. Untuk mengetahui kendala-kendala hukum dan upaya-upaya hukum apoteker atas keterlambatan pembayaran upah apoteker ABC di Kabupaten Cirebon

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua kegunaan, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis sebagaimana di bawah ini :

1. Secara teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di dalam bidang ilmu hukum khususnya hukum perdata, dan mengetahui perlindungan hukum terhadap apoteker atas keterlambatan pembayaran upah oleh pemilik apotek

- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi literatur ilmiah bagi penulis, pembaca, akademisi maupun masyarakat umum.

2. Secara praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai sanksi/denda bagi pengusaha yang terlambat membayar upah pekerja
- b. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Dinas Kesehatan Kabupaten Cirebon dan Ikatan Apoteker Indonesia Kabupaten Cirebon sebagai literatur rujukan perihal melindungi apoteker atas keterlambatan pembayaran upah oleh pemilik apotek.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Apotek sebagai literatur rujukan perihal pelaksanaan perjanjian kerja bersama pekerja khususnya apoteker

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian hukum sangat diperlukan untuk memperjelas nilai dari postulat hukum hingga landasan filosofinya. Kerangka teori yang digunakan sebagai dasar analisis penelitian ini adalah Teori Kepastian Hukum Teori Perlindungan Hukum dan Perjanjian Kerja.

Undang-Undang Dasar 1945 merupakan asas penting dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Dalam hal ini UUD 1945 membahas banyak hal-hal tentang hukum, politik, budaya, dan tatanan kehidupan serta tatanan kemasyarakatan di NKRI. Sehubungan dengan adanya tatanan kehidupan dan tatanan kemasyarakatan, hal ini juga mencakup kepada kesejahteraan pada tenaga kerja di Indonesia. Hal ini juga diungkapkan pada UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan

yang layak”. Kutipan UUD 1945 telah jelas bahwa kesejahteraan adalah kemampuan warga negara untuk menjalani kehidupan dan pekerjaan yang layak

Pada umumnya warga negara memiliki keinginan untuk mendapatkan kehidupan dan pekerjaan yang layak, agar dapat tercapai kesejahteraan, karena tentunya mendapatkan kehidupan yang sejahtera adalah hak bagi seluruh masyarakat. Pemenuhan hak tersebut harus diiringi dengan kewajiban untuk meraih kehidupan sejahtera, salah satunya dengan bekerja. Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 amandemen keempat menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Berdasarkan pasal tersebut, jelas mengatur hak masyarakat atas pekerjaan dan penghidupan yang layak di dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pasal 28 D Ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 berbunyi sebagai berikut:

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Berdasarkan pasal tersebut setiap orang berhak atas pengakuan dan perlindungan terhadap hak-haknya, hal ini termasuk kedalam prinsip perlindungan hukum

Pekerjaan yang dilakukan harus berlandaskan kesepakatan dua pihak, yaitu antara pekerja dan pemberi kerja. Sebagaimana yang tercantum pada Pasal 1601 KUHPerdara mendefinisikan perjanjian kerja sebagai berikut :

“perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seorang pihak yang mengikatkan diri untuk melakukan suatu pekerjaan kepada pihak lain selama waktu tertentu dengan mendapatkan upah dari pihak lain”

Dengan adanya kesepakatan kedua pihak kemudian diiringi dengan penentuan waktu kerja dan upah yang harus dibayarkan. Keempat unsur di dalam pasal di atas termasuk kedalam unsur *essentialia* atau unsur yang harus terpenuhi di dalam sebuah perjanjian kerja.

1. Teori Kepastian Hukum

Kepastian merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena dapat lagi digunakan sebagai pedoman perilaku bagi setiap orang. Kepastian sendiri disebut sebagai salah satu tujuan dari hukum

Kepastian hukum merupakan pelaksanaan hukum sesuai bunyinya sehingga masyarakat dapat memastikan bahwa hukum dilaksanakan. Dalam memahami nilai kepastian hukum yang harus diperhatikan adalah bahwa nilai itu mempunyai relasi yang erat dengan instrument hukum yang positif dan peranan negara dalam mengaktualisasikannya pada hukum positif.⁶

Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum dijalankan dengan cara yang baik. Ia menekankan bahwa kepastian hukum mengharuskan adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa. Dengan demikian, aturan-aturan tersebut memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati.

Penggunaan teori kepastian hukum pada masalah keterlambatan pembayaran upah dapat menjelaskan ketidaksesuaian realitas dengan aturan hukum yang berlaku. Apoteker dalam hal ini tidak mendapat kepastian atas kebutuhan hidupnya dikarenakan hak yang tidak terpenuhi.

Dalam Pasal 721 Huruf (a) Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2024 Tentang Kesehatan, menyatakan bahwa :

⁶ M. Fernando Manullang, *Menggapai Hukum Berkeadilan: Tinjauan Hukum Kodrat dan Antinomi Nilai* (Jakarta: Buku Kompas, 2007). hlm. 95

“mendapatkan perlindungan hukum sepanjang melaksanakan tugas sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan profesi, standar prosedur operasional, dan etika profesi, serta kebutuhan Kesehatan Pasien”

Adapun pada Pasal 721 huruf (a) Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2024 Tentang Kesehatan bermaksud untuk memberikan kepastian hukum kepada tenaga medis dan tenaga kesehatan dalam melaksanakan pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan juga bekerja tanpa adanya paksaan dan menjamin bekerja sesuai dengan kewenangannya.

2. Teori Perlindungan Hukum

Manusia memiliki hak asasi yang telah melekat pada hakikat dan keberadaan manusia tersebut, kodrati dan alami sejak kelahirannya sebagai makhluk hidup. Setiap manusia berhak memiliki hak asasi tersebut. Di samping itu terdapat juga kewajiban untuk memeliharanya dengan menghormati dan melindungi hak-hak setiap individu baik oleh negara, hukum, pemerintah, atau individu lainnya.

Menurut Satjipto Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.⁷

⁷ Setiono, *Supremasi Hukum* (Surakarta: UNS, 2004). hlm. 3

Pada hakikatnya, setiap negara tentunya melindungi setiap warganya, terutama pada perlindungan hukum. Tertuang dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea ke-4 disebutkan bahwa “Pemerintah Negara Indonesia melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum...”

Pasal 81 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan UU Ketenagakerjaan pada Pasal 88A ayat (6) menegaskan bahwa :

“pengusaha karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah Pekerja/buruh”.

Adanya keterlambatan pemberian upah terhadap apoteker dapat menghambat kelangsungan hidup sehari-hari. Hal ini mencederai Hak Apoteker untuk mendapatkan upah dan kehidupan yang layak. Profesi apoteker sebagai salah satu tenaga kesehatan profesional, memiliki peran strategis dalam pelayanan kesehatan masyarakat. Tidak hanya bertanggung jawab atas distribusi obat-obatan namun juga memberikan edukasi kepada masyarakat mengenai penggunaan obat yang aman dan efektif. Oleh karena itu apoteker layak mendapatkan perlindungan hukum berupa pemenuhan hak-hak dasarnya sebagai pekerja.

Perlindungan Hukum terhadap pekerja juga dijelaskan dalam Pasal 723 ayat (1) huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2024 Tentang Kesehatan bahwa, tenaga Medis dan Tenaga Kesehatan mendapatkan perlindungan jika mengalami permasalahan hukum

3. Teori Perjanjian Kerja

Sudikno Mertokusumo mengemukakan bahwa perjanjian perlu dibedakan secara jelas dari janji. Meskipun janji dibuat berdasarkan adanya kata sepakat, kesepakatan tersebut tidak menimbulkan akibat hukum, sehingga pelanggaran

terhadap janji tidak membawa konsekuensi hukum. Sebaliknya, perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih berdasarkan kesepakatan, yang dimaksudkan untuk menimbulkan akibat hukum apabila kesepakatan tersebut dilanggar.⁸

Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah perjanjian yang terjadi antara seorang buruh atau pekerja dengan majikan atau pemberi kerja, yang ditandai dengan adanya pemberian upah atau gaji tertentu serta adanya hubungan kerja dalam bentuk hubungan dinas (*dienstverhouding*). Dalam hubungan tersebut, majikan memiliki hak untuk memberikan perintah yang wajib dipatuhi oleh pekerja.⁹

Pasal 1601a KUH Perdata menyebutkan bahwa:

“Perjanjian kerja adalah suatu persetujuan, di mana buruh mengikatkan dirinya untuk menyerahkan tenaga kepada majikan dengan memperoleh upah selama waktu tertentu”.

Adapun Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Ketenagakerjaan mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mengatur syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Dengan demikian, hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang didasarkan pada perjanjian kerja.

⁸ Ridwan Khairandy, *Hukum Kontrak Indonesia, dalam Perspektif Perbandingan Bagian Pertama*, (Fakultas Hukum UII Press : Yogyakarta, 2014), hlm 27

⁹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Citra Ayu Bakti; Bandung, 2014) hlm. 49

Keberadaan perjanjian kerja tersebut menimbulkan ikatan hukum antara pengusaha dan pekerja, dan ikatan inilah yang menjadi dasar adanya hubungan kerja.¹⁰

Hubungan kerja kemudian menimbulkan hak dan kewajiban yang berlaku kepada para pihak. Hak pemberi kerja adalah pemenuhan kewajiban dari pekerja begitupun hak pekerja adalah pemenuhan kewajiban dari pemberi kerja. Pada umumnya hak dan kewajiban para pihak berdasarkan pada Pasal 1601a KUHPerdara dan Pasal 1 angka (14) UU Ketenagakerjaan sebagai unsur *essentialia* (unsur yang wajib terdapat pada perjanjian), adapun klausula tambahan pada perjanjian kerja tersebut disebut unsur *naturalia* dan *accidentalialia*.

Salah satu klausula yang harus ditepati adalah klausula upah kepada pekerja yang harus dibayarkan berdasarkan waktu yang telah disepakati. Karena jika tidak dipenuhi, maka termasuk kedalam cedera janji atau wanprestasi dan bertentangan dengan Pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang menjelaskan bahwa “Pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja/buruh” selain itu dapat dikenakan sanksi berupa denda sebagaimana yang tercantum pada Pasal 61 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang menjelaskan bahwa mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal yang seharusnya upah dibayar dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan. Sesudah hari kedelapan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan 6% (enam persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan

¹⁰ Adrian Sutedim *Hukum Perburuhan*, (Sinar Grafika: Jakarta, 2009), hlm. 45

tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan sebagai referensi, perbandingan dan menghindari kesamaan dengan penelitian ini. Diantaranya sebagai berikut :

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Perlindungan Hukum Atas Hak Upah Pekerja Di Kota Yogyakarta, Oleh Habibie Nur Hankam, pada tahun 2019 ¹¹	Penelitian ini berfokus pada perlindungan hukum terhadap upah pekerja di yogyakarta. Hasilnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan telah memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja khususnya terkait upah. Dan belum ada yang menjadi faktor perbuatan menyimpang	Perbedaan pada penelitian ini membahas mengenai peran pemerintah kota yogyakarta melalui disnakertrans dalam mengawasi hak upah pekerja dan menelaah faktor penghambat pembayaran upah pekerja

¹¹ Hankam Nur Habibie, Skripsi : “PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK UPAH PEKERJA DI KOTA YOGYA KARTA” (UIN Sunan Kalijaga, 2019), melalui : < <http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/50274>. >

		dari pengusaha ditinjau dari kurangnya pengaduan oleh pekerja di kota yogyakarta	
2.	Upaya Hukum Pekerja Dalam Keterlambatan Pembayaran Upah Di Yogyakarta, oleh Latifah Kurnia Prabawati, pada tahun 2020 ¹²	Penelitian ini berfokus pada upaya hukum pekerja dalam menyelesaikan permasalahan seperti mogok kerja dan pelaporan kepada Disnakertrans Yogyakarta. Hasil penelitian ini menjelaskan faktor yang mempengaruhi keterlambatan pembayaran upah berasal dari perusahaan yang menunggu pencairan upah dari pusat. Dan pekerja telah melakukan upaya hukum untuk mendapatkan kembali haknya.	Perbedaan pada penelitian ini adalah penelitian penulis lebih meninjau faktor permasalahan keterlambatan pembayaran upah dari perspektif perjanjian kerja
3.	Perlindungan hukum terhadap para pekerja di PT. Il Jin Sun Garment Purwakarta dihubungkan dengan Pasal 10 ayat (1)	Penelitian ini menjelaskan bahwa para pekerja mengalami ketidakpastian hukum akibat pembayaran upah tidak penuh dan	Perbedaan pada penelitian ini adalah penulis menggunakan peraturan perundang-undangan

¹² Latifah Kurnia Prabawati, Skripsi : “UPAYA HUKUM PEKERJA DALAM KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH DI YOGYAKARTA” (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2020), melalui : <
<http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/31206>. >

	Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, oleh Firda Rosyida, tahun 2019. ¹³	mengalami keterlambatan pembayaran meskipun telah diatur sebelumnya di dalam Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Upah. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris.	terbaru dengan pendekatan secara yuridis normatif.
4.	Perlindungan Upah Terhadap Asisten Apoteker Di Apotek Armi Payakumbuh Pada Masa Pandemi Covid-19, oleh Reza Fitri Siliani, pada tahun 2022 ¹⁴	Penelitian ini berfokus pada perlindungan upah asisten apoteker di masa pandemi covid-19. Hasilnya asisten apoteker telah diberikan perlindungan upah, namun dalam pelaksanaannya pihak apotek seringkali melakukan keterlambatan pembayaran, juga tidak adanya perjanjian tertulis yang dibuat kedua belah pihak.	Perbedaan pada penelitian ini adalah berfokus pada upah lembur yang tidak diberikan selama masa pandemi covid-19 kepada asisten apoteker, sedangkan pada penelitian penulis berfokus pada upah pokok yang tidak dibayarkan kepada apoteker penanggung jawab.

¹³ Firda Rosyida, Skripsi : “Perlindungan hukum terhadap para pekerja di PT. Il Jin Sun Garment Purwakarta dihubungkan dengan pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah” (UIN Sunan Gunung Djati, 2019), melalui :
< <https://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/24361>. >

¹⁴ Reza Fitri Siliani, skripsi : “PERLINDUNGAN UPAH TERHADAP ASISTEN APOTEKER DI APOTEK ARMI PAYAKUMBUH PADA MASA PANDEMI COVID-19” (Universitas Andalas, 2022), melalui : < <http://scholar.unand.ac.id/id/eprint/109318>. >

Dari Penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, kebaruan dari penelitian ini berupa fokus lokasi penelitian di ranah tenaga kefarmasian di Apotek ABC, adapun masalah yang diangkat adalah Perlindungan Hukum Terhadap Apoteker Atas Keterlambatan Pembayaran Upah Oleh Pemilik Apotek ABC di Kabupaten Cirebon, dengan dihubungkan dengan Pasal 81 Undang-Undang Cipta Kerja mengenai perubahan Pasal 88A ayat (6) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan menggunakan metode penelitian deskriptif analitis dan pendekatan yuridis empiris untuk dapat melihat dinamika di lapangan secara langsung.

