

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Indonesia sebagai negara hukum sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengharuskan setiap warga negara dan institusi untuk tunduk pada supremasi hukum.¹ Prinsip negara hukum mengandung makna bahwa segala tindakan penyelenggaraan negara dan hubungan hukum antara subjek hukum harus didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam konteks ketenagakerjaan, hubungan antara pekerja dan pengusaha merupakan hubungan hukum yang diatur secara komprehensif dalam berbagai regulasi, mulai dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata hingga peraturan ketenagakerjaan yang spesifik.²

Dalam konteks pembangunan nasional, upaya menciptakan kesempatan kerja untuk mengurangi pengangguran sekaligus menampung pertambahan tenaga kerja merupakan bagian integral dari seluruh kebijakan dan program pembangunan.³ Seluruh kebijakan dan program pembangunan ekonomi serta sosial dirancang dengan mempertimbangkan sepenuhnya tujuan perluasan kesempatan kerja serta kegiatan usaha yang banyak menyerap tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan amanat konstitusi yang menempatkan hak atas pekerjaan sebagai hak asasi manusia yang harus dipenuhi oleh negara sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan sebagai berikut : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

¹ Lihat Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

² Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm.3.

³ Erlin Setiawati, Asep Ramdan Hidayat, and Siska Lis Sulistiani, ‘Analisis Pemotongan Upah Karyawan Akibat Rusaknya Barang Menurut Fiqih Muamalah Dan Hukum Perdata’, *Bandung Conference Series: Sharia Economic Law*, 3.1 (2023), 276–81 Melalui :<<https://doi.org/https://doi.org/10.29313/bcssel.v3i1.7120>> .

Pertumbuhan penduduk di Indonesia semakin meningkat dari setiap tahunnya. Dengan meningkatnya pertumbuhan penduduk dari tahun ke tahun berhubungan erat dengan pemenuhan kebutuhan hidup yaitu, lapangan kerja yang terus semakin meningkat. Namun lapangan pekerjaan di Indonesia masih tergolong lebih sedikit daripada jumlah penduduk yang ada di Indonesia dan untuk pemberian upah bagi warga yang bekerja masih tergolong lebih kecil untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup. Pemberian upah yang kecil juga berdampak bagi warga untuk bertahan hidup di dalam lingkungan tinggalnya.⁴

Kondisi ketimpangan antara jumlah penduduk dan ketersediaan lapangan kerja ini semakin kompleks mengingat tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat.⁵ Di Indonesia, tenaga kerja merupakan salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah.

Hukum ketenagakerjaan berfungsi mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja agar tercipta keseimbangan dan keadilan bagi kedua belah pihak, baik sebelum maupun setelah masa kerja, serta dalam hal pemberian upah atas pekerjaan yang dilakukan. Dalam ruang lingkupnya, hukum ketenagakerjaan mengatur mengenai adanya hubungan kerja atau kerja di bawah pimpinan orang lain, sehingga tidak mencakup kerja yang dilakukan seseorang atas tanggung jawab dan risiko sendiri, kerja yang didasarkan atas perjanjian tertentu di luar hubungan kerja, serta kerja seorang pengurus atau wakil suatu perkumpulan.⁶

⁴ Arinda Puspita Sari and others, 'Analisis Masalah Kependudukan Di Indonesia', *Journal Of Rconomic Education*, 2.1 (2023), 29–37
Melalui : <https://doi.org/https://doi.org/10.22437/jeec.v2i1.23180>.

⁵ Ayunika, 'Peranan Hukum Diplomatik Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri', *Sumatra Journal of International Law*, 2.1 (2014), 1–2
Melalui : <https://media.neliti.com/media/publications/14994-ID>.

⁶ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 2-3.

Perjanjian kerja merupakan bagian tidak terpisahkan dari hubungan kerja antara pemberi pekerjaan dengan pekerja, dan menjadi dasar hukum bagi hubungan tersebut. Perjanjian kerja harus dibuat sesuai dengan ketentuan mengenai pembentukan perjanjian, sebagaimana yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPdt/BW) dan ketentuan peraturan ketenagakerjaan lainnya.⁷

Dalam praktiknya, perjanjian kerja sering dijumpai dalam berbagai bidang usaha, salah satunya pada usaha kuliner atau *food and beverage*. Industri kuliner mengalami perkembangan yang cukup pesat di Indonesia, ditandai dengan semakin banyaknya gerai-gerai makanan yang bermunculan, baik yang dikelola secara mandiri maupun yang beroperasi dengan sistem waralaba. Usaha kuliner menjadi pilihan menarik bagi pelaku usaha karena tingginya permintaan pasar terhadap makanan cepat saji yang terjangkau dan praktis. Perkembangan industri ini tidak lepas dari perubahan gaya hidup masyarakat yang semakin menghargai kepraktisan dalam memenuhi kebutuhan pangan sehari-hari.

Tabel 1. Penyerapan Beberapa Lapangan Pekerjaan Menurut Lapangan Usaha



Sumber : Berdasarkan Badan Pusat Statistik dan Data Indonesia

⁷ Manotar Tampubolon and others, *Hukum Ketenagakerjaan* (Sumatera: PT Global Eksekutif Teknologi, 2023), hlm. 25.

Sektor usaha *Food and Beverage* (F&B) di Indonesia menjadi salah satu sektor yang menyerap tenaga kerja cukup besar. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik sektor perdagangan, akomodasi dan makan minum menyerap sekitar 26,7% (dua puluh enam koma tujuh persen) dari total tenaga kerja di Indonesia. Meskipun sektor ini memberikan kontribusi signifikan dalam penyerapan tenaga kerja, di sisi lain juga rentan terhadap berbagai permasalahan ketenagakerjaan, terutama terkait dengan perlindungan upah pekerja.⁸

Setiap usaha di restoran *Food and Beverage* (F&B) mempekerjakan karyawan yang masing-masing memiliki peran dan tanggung jawab tertentu dalam menjalankan operasional usaha. Setiap karyawan pada dasarnya turut bertanggung jawab menjaga kebersihan dan kerapian tempat usaha sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hubungan kerja antara karyawan dan pemilik usaha didasarkan pada perjanjian kerja yang telah disepakati dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Dengan mengadakan perjanjian tersebut maka timbulah perikatan. Sebagaimana yang diterangkan oleh undang-undang bahwa salah satu sumber lahirnya perikatan adalah karena suatu persetujuan (yang sudah lazim disebut perjanjian). Hal ini dapat dilihat dari perumusan yang diberikan oleh Pasal 1233 KUHPerdara yang menyatakan :“Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, maupun undang- undang”.

Dengan adanya pengertian tentang perjanjian seperti ditentukan di atas, bisa diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang.⁹ Prinsip kesetaraan ini menjadi dasar fundamental dalam setiap bentuk perjanjian, termasuk dalam konteks hubungan ketenagakerjaan. Perjanjian melahirkan hubungan hukum, salah satu jenis perjanjian adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja melahirkan hubungan hukum yang lazim disebut hubungan kerja.¹⁰ Perjanjian kerja

⁸ ‘Laju Pertumbuhan Ekonomi Kota Bandung’, *Badan Pusat Statistik Indonesia*, 2025 Melalui : <<https://bandungkota.bps.go.id/id/>> [accessed 11 February 2026].

⁹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 22.

¹⁰ Abdul R Budiono, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Indeks Permata Putri Media, 2009), hlm. 32.

sebagai sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja, haruslah diwujudkan dengan sebaik-baiknya, dalam arti mencerminkan keadilan baik bagi pengusaha maupun bagi buruh, karena keduanya akan terlibat dalam hubungan kerja.¹¹ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni sebagai berikut:

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

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan memuat syarat sahnya perjanjian kerja. Persyaratan tersebut dinyatakan dalam Pasal 52 ayat (1) sebagai berikut:

Pasal 52

(1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, terdapat dua jenis perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja yang dibuat untuk jangka waktu tertentu, mengikat pekerja dengan status kontrak atau tidak tetap. Sebaliknya, PKWTT adalah perjanjian kerja yang dibuat tanpa batasan waktu tertentu, mengikat pekerja dengan status tetap, sehingga memberikan jaminan keberlangsungan hubungan kerja yang lebih panjang.¹²

¹¹ Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila* (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), hlm. 57.

¹² Abdul R Budiono, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Indeks Permata Putri Media, 2009), hlm. 60.

Adapun Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibahas dalam Pasal 56 Undang Undang No. 6 Tahun 2023, yang berbunyi sebagai berikut :

Pasal 56

- (1) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Dalam Pasal 56 tersebut menjelaskan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang selanjutnya disingkat PKWT, adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, yang pelaksanaannya didasarkan atas jangka waktu tertentu atau sampai selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, PKWT tidak dapat dibuat secara sewenang-wenang atau untuk seluruh jenis pekerjaan, melainkan hanya untuk jenis pekerjaan tertentu yang sifat, jenis, atau kegiatannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹³

Meskipun terdapat pengaturan yang jelas mengenai PKWT dan hak-hak pekerja dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan terkait pelaksanaan perjanjian kerja di lapangan. Salah satu contohnya dapat ditemukan pada usaha di restoran *food and beverage* yang menjadi objek penelitian penulis. Permasalahan yang terjadi tidak hanya terkait dengan jenis perjanjian kerja yang digunakan, tetapi juga menyangkut pemenuhan hak-hak pekerja dan

¹³ Yudith Ilela, Adonia Ivonne Laturette, and Sarah Selfina Kuahaty, 'Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Perspektif Hukum Positif Indonesia', *PAMALI: Pattimura Magister Law Review Volume*, 4.2 (2024), 226–38 Melalui :<<https://doi.org/10.47268/pamali.v4i2.2144>> .

mekanisme tanggung jawab atas kerugian yang terjadi dalam operasional usaha.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di salah satu restoran *food and beverage*, penulis dapat menyatakan bahwa undang-undang ketenagakerjaan yang memuat peraturan serta hak dan kewajiban karyawan seharusnya menjadi dasar perjanjian kontrak yang dibuat oleh pemilik usaha. Namun dalam praktiknya, hak-hak karyawan di restoran F&B seringkali berbeda dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Adapun tanggung jawab karyawan pada dasarnya mencakup pelaksanaan tugas sesuai dengan posisi masing-masing, seperti memastikan kualitas makanan dan minuman yang disajikan, menjaga kebersihan area kerja, serta memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen.¹⁴

Dalam hal tanggung jawab, karyawan pada dasarnya memiliki kewajiban yang seragam. Salah satu kewajiban utama adalah memastikan bahwa bahan baku, perlengkapan dapur, dan alat operasional berada dalam kondisi lengkap dan layak digunakan. Pemantauan kualitas bahan makanan juga wajib dilakukan untuk menjamin standar produksi makanan yang aman dan layak jual.

Sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan kewajiban tersebut, setiap hari bagian kasir wajib membuat laporan harian yang berisi data penjualan dan jumlah bahan baku yang digunakan atau tergores. Laporan ini menjadi dasar evaluasi operasional dan digunakan untuk mencocokkan antara penjualan dan pemakaian bahan baku. Dalam transaksi keuangan, terdapat istilah varian *Plus* dan *Minus*. Varian *plus* berarti kelebihan uang yang disetor saat perhitungan hasil penjualan dan uang lebih tersebut tidak dapat diambil. Jika terjadi varian *plus* setelah dilakukan tutup kasir, maka kelebihan uang tersebut harus tetap berada di tempat usaha karena memungkinkan adanya indikasi transaksi yang belum tercatat atau kesalahan dalam penghitungan uang. Sedangkan varian *minus* berarti kekurangan uang yang disetor saat

¹⁴ Hasil Wawancara Pribadi Penulis Dengan Rio, Selaku Bagian *Crew Outlet (Frontliner)* Di Restoran *Food an Beverage X* Kota Bandung, Pada Tanggal 3 November 2025 Pukul 14.00 WIB.

perhitungan hasil penjualan dan kekurangan tersebut harus diganti bersama bukan oleh kasir yang bertugas. Oleh karena itu, dalam proses transaksi penjualan dengan konsumen harus dilakukan dengan teliti agar tidak terjadi varian *plus* atau *minus* yang besar.¹⁵

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis menemukan beberapa data yang relevan diantaranya PKWT antara karyawan dengan pihak perusahaan, pada PKWT tersebut Pasal 6 angka (5) poin A, menyatakan :

“Pihak Kedua wajib bertanggung jawab atas kerugian yang timbul akibat kesalahan, kelalaian, atau ketidaktepatan dalam bekerja baik sengaja maupun tidak sengaja yang mengakibatkan hilang atau rusaknya barang atau aset milik Pihak Pertama baik sebagian maupun keseluruhan.”

Berdasarkan klausul yang tercantum dalam PKWT salah satu perusahaan F&B yang diteliti, peneliti menemukan bahwa perjanjian tersebut telah memenuhi ketentuan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Pasal 88A ayat (7) dan (8) yang berbunyi sebagai berikut :

Pasal 88A

- (7) Pekerja/ Buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- (8) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan / atau pekerja / Buruh dalam pembayaran upah.

Namun, “Pihak Kedua” dalam klausul PKWT tersebut dimaknai sebagai pekerja individual, mengingat penandatanganan kontrak hanya melibatkan individu pekerja dan pihak perusahaan. Dalam praktiknya, terdapat bukti berupa slip gaji yang menunjukkan adanya pengurangan upah terhadap seluruh *crew outlet* di salah satu restoran *food and beverage* Kota Bandung akibat penerapan klausul tanggung jawab atas kerugian tersebut.¹⁶

¹⁵ Sugi Priharto, ‘Laporan Keuangan Dan Cara Hitungnya’, *Kledo*, 2023 Melalui : <https://kledo.com/blog/variance-analysis-laporan-keuangan/> [accessed 18 November 2025].

¹⁶ Hasil Wawancara Pribadi Penulis Dengan Anggi, Selaku *Store Keeper* Di Restoran *Food and Beverage X* Kota Bandung, Pada Tanggal 15 Januari 2026 Pukul 15.15 WIB.

Dalam praktik di restoran F&B yang penulis teliti, skema ganti rugi atas kerugian yang terjadi seperti kehilangan barang, kerusakan peralatan, atau kekurangan uang kas dilakukan dengan memotong upah seluruh karyawan secara merata. Setiap akhir bulan, total kerugian yang terjadi dihitung dan dibagi rata kepada seluruh karyawan tanpa mempertimbangkan siapa yang bertanggung jawab atas kerugian tersebut. Dari hal tersebut, nampaknya terdapat ketidaksesuaian antara peraturan yang tercantum pada PKWT dengan realita pelaksanaannya.

Ketidaksesuaian tersebut semakin nyata ketika dihubungkan dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Disebutkan dalam Pasal 53 menyatakan : “Pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan juga perjanjian kerja Bersama.”

Ketentuan ini menekankan bahwa pembayaran upah harus mengacu pada kesepakatan yang telah ditetapkan dalam dokumen-dokumen hukum yang mengikat hubungan industrial. Lebih lanjut, Pasal 63 ayat (1) dan (2) secara limitatif menyatakan :

- (1) Pemotongan Upah oleh Pengusaha dapat dilakukan untuk pembayaran:
 - a. denda
 - b. ganti rugi;
 - c. uang muka Upah;
 - d. sewa rumah dan/atau sewa barang milik Perusahaan yang disewakan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh;
 - e. utang atau cicilan utang Pekerja/Buruh; dan/atau f. kelebihan pembayaran Upah.
- (2) Pemotongan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c dilakukan sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Ketentuan ini mengindikasikan bahwa setiap bentuk pemotongan upah, termasuk untuk ganti rugi atas kehilangan atau kerusakan barang, pada dasarnya diperbolehkan oleh peraturan perundang-undangan dengan syarat harus selaras dengan kesepakatan tertulis dalam perjanjian kerja dan tidak dapat dilaksanakan secara sepihak oleh perusahaan tanpa landasan perjanjian yang jelas.

Ketentuan mengenai kewajiban pembayaran upah sesuai kesepakatan juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Pasal 88A ayat (3) UU 6/2023 secara tegas menyatakan : "Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan kesepakatan". Norma ini menegaskan prinsip fundamental dalam hubungan kerja bahwa upah harus dibayarkan sesuai dengan apa yang telah disepakati antara pengusaha dan pekerja dalam perjanjian kerja. Dengan demikian, segala bentuk pemotongan atau pengurangan upah yang tidak sesuai dengan kesepakatan awal dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap kewajiban pengusaha dalam membayar upah.

Dari praktik tersebut juga, berdampak pada ketidaksesuaian antara peraturan yang tercantum dalam PKWT dengan realita pelaksanaannya. Berdasarkan kasus kehilangan barang yang terjadi, pemotongan terhadap upah karyawan tidak sesuai dengan ketentuan PKWT Pasal 6 angka (5) poin C yang berbunyi : "Jumlah seluruh dari segala bentuk potongan upah per bulan tidak boleh melebihi 15% (dua puluh persen) dari total Upah per bulan". Ketentuan ini sejalan dengan Pasal 65 PP 36 Tahun 2021 yang membatasi besaran pemotongan upah menyatakan :

“Jumlah keseluruhan pemotongan Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 paling banyak 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran Upah yang diterima Pekerja/Buruh”

Meskipun batas maksimal pemotongan upah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan adalah 50% (lima puluh persen), perusahaan telah memberikan perlindungan lebih ketat dengan membatasi pemotongan hanya sampai 15% (lima belas persen) per bulan. Namun demikian, dalam praktik pelaksanaannya, pemotongan upah yang terjadi justru melampaui batas 15% (lima belas persen) yang telah disepakati dalam PKWT, sehingga menimbulkan pelanggaran ganda, yaitu pertama, pelanggaran terhadap kesepakatan dalam perjanjian kerja yang mengikat para pihak; kedua, penerapan sistem pemotongan kolektif yang tidak sejalan dengan Pasal 63 ayat (2) PP 36/2021 yang mensyaratkan pemotongan upah didasarkan

pada perjanjian kerja¹⁷, serta Pasal 88A ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menegaskan bahwa hak pekerja atas upah wajib dipenuhi sesuai kesepakatan kerja.¹⁸

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai tanggung jawab pekerja atas kehilangan barang dagangan, dengan fokus pada salah satu restoran F&B di Kota Bandung sebagai studi kasus. Sehingga peneliti memberikan judul penelitian: **“PEMOTONGAN UPAH KARYAWAN ATAS KEHILANGAN BARANG DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN (STUDI KASUS DI RESTORAN *FOOD AND BEVERAGE X* KOTA BANDUNG)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah dalam skripsi ini dibatasi pada masalah yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pemotongan upah karyawan atas kehilangan barang di restoran *Food and Beverage X* Kota Bandung?
2. Apa saja kendala-kendala hukum yang dihadapi karyawan restoran *Food and Beverage X* Kota Bandung dalam menyikapi pelaksanaan pemotongan upah akibat kehilangan barang ?
3. Bagaimana upaya-upaya hukum perlindungan hukum yang dapat ditempuh karyawan restoran *Food and Beverage X* Kota Bandung terkait praktik pemotongan upah yang tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pemotongan upah karyawan atas kehilangan barang di restoran *Food and Beverage X* Kota Bandung

¹⁷ Lihat Pasal 63 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang pengupahan.

¹⁸ Lihat Pasal 88A Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .

2. Untuk mengetahui kendala-kendala hukum apa saja yang dihadapi karyawan restoran *Food and Beverage X* Kota Bandung dalam menyikapi pelaksanaan pemotongan upah akibat kehilangan barang.
3. Untuk mengetahui bagaimana upaya-upaya hukum perlindungan hukum yang dapat ditempuh karyawan restoran *Food and Beverage X* Kota Bandung terkait praktik pemotongan upah yang tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Secara Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan keilmuan di bidang Ilmu Hukum secara umum, khususnya dalam ranah hukum ketenagakerjaan yang mengkaji tentang hubungan kerja dan perlindungan upah pekerja. Secara spesifik, penelitian ini memperkaya kajian hukum perdata terkait hak dan kewajiban dalam hubungan industrial, terutama mengenai mekanisme pemotongan upah atas kehilangan barang di restoran *Food and Beverage*.
 - b. Penelitian ini merupakan upaya peneliti untuk memenuhi persyaratan penyelesaian studi dan memperoleh gelar sarjana, sekaligus sebagai sarana untuk mengembangkan kapasitas akademis dan memperdalam pemahaman peneliti terhadap permasalahan hukum ketenagakerjaan di bidang industri restoran *Food and Beverage*.
 - c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi literatur bagi civitas akademika Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, terutama bagi mahasiswa yang mengkaji bidang hukum ketenagakerjaan dan hukum perdata. Selain itu, penelitian ini turut memperkaya koleksi karya ilmiah di perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, khususnya untuk Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum.

2. Secara Praktis

a. Bagi Karyawan *Food and Beverage*

Penelitian ini memberikan pemahaman komprehensif kepada para pekerja di restoran *Food and Beverage* mengenai hak-hak normatif mereka dalam hubungan kerja, terutama hak atas perlindungan upah yang tidak boleh dipotong secara sepihak tanpa dasar hukum yang jelas. Melalui analisis terhadap Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dan peraturan pelaksanaannya, pekerja dapat memahami batasan-batasan hukum terkait praktik pemotongan upah, serta mengetahui mekanisme perlindungan dan upaya hukum yang dapat ditempuh apabila terjadi pelanggaran terhadap hak-haknya.

b. Bagi Manajemen Perusahaan *Food and Beverage*

Penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi pihak manajemen perusahaan *Food and Beverage* di Kota Bandung dan sekitarnya untuk melakukan evaluasi terhadap kebijakan internal perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan penanganan kerugian akibat kehilangan atau kerusakan barang. Penelitian ini membantu perusahaan dalam menyusun standar operasional prosedur (SOP) dan kebijakan kepegawaian yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, sehingga dapat meminimalisir potensi sengketa industrial dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pengusaha.

E. Kerangka Berpikir

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha merupakan fondasi utama dalam sistem ketenagakerjaan yang menopang roda perekonomian suatu negara. Dalam konteks Indonesia, hubungan kerja ini diatur melalui perjanjian kerja yang mengikat kedua belah pihak dengan hak dan kewajiban yang seimbang. Namun dalam praktiknya, keseimbangan tersebut seringkali tidak terwujud, terutama ketika berhadapan dengan posisi tawar pekerja yang lemah dibandingkan pengusaha. Pekerja, yang menggantungkan mata

pencahariannya pada upah, berada dalam posisi rentan terhadap berbagai praktik yang berpotensi merugikan hak-hak fundamental mereka, termasuk hak atas upah yang dilindungi secara konstitusional.¹⁹

Upah merupakan hak dasar pekerja yang dijamin oleh konstitusi dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan : "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Jaminan konstitusional ini menegaskan bahwa upah bukan sekadar hak perdata, melainkan hak fundamental yang harus dilindungi dari segala bentuk pemotongan yang sewenang-wenang.

Permasalahan semakin kompleks ketika praktik pemotongan upah tersebut dilakukan secara kolektif kepada seluruh karyawan tanpa proses pembuktian yang jelas mengenai siapa yang bertanggung jawab atas kehilangan barang. Kondisi ini mencerminkan ketidakseimbangan relasi kuasa antara pengusaha dan pekerja, di mana pekerja tidak memiliki ruang untuk membela diri atau menolak kebijakan yang merugikan mereka. Padahal, Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perjanjian kerja harus dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁰ Dengan demikian, hubungan kerja harus dilaksanakan berdasarkan kesepakatan para pihak yang menjunjung prinsip keseimbangan, itikad baik, dan perlindungan hukum, sehingga pelaksanaan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha tetap selaras dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

¹⁹ Karel Hein Tampone, Carlo A Gerungan, and Presly Prayogo, 'Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hukum Ketenaga Kerjaan Berdasarkan Undang Undang Cipta Kerja No 6 Tahun 2023', *Jurnal Fakultas Hukum, UNSRAT*, 12.5 (2024), hlm. 4–5, Melalui : <<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lexcrimen/article/view/59263>> .

²⁰ Lihat Pasal 54 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .

Lebih jauh lagi, praktik pemotongan upah secara sepihak ini menunjukkan ketidakpastian dalam penerapan norma hukum ketenagakerjaan, khususnya ketentuan mengenai perlindungan upah yang telah diatur secara tegas dalam peraturan perundang-undangan. Ketidakpastian ini tidak hanya merugikan pekerja secara materiil, tetapi juga mengikis kepercayaan terhadap sistem hukum ketenagakerjaan yang seharusnya memberikan perlindungan kepada pihak yang lebih lemah. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, kepastian hukum menjadi prinsip yang sangat esensial untuk menjamin bahwa hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha terdefinisi dengan jelas dan dapat dilaksanakan secara konsisten, tidak hanya berkaitan dengan kejelasan norma, tetapi juga konsistensi dalam penerapannya sehingga tidak menimbulkan perlakuan diskriminatif atau sewenang-wenang.²¹

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini menggunakan Teori Kepastian Hukum sebagai *Grand Theory*, Teori Perjanjian sebagai *Middle Theory* dan Teori Perjanjian kerja sebagai *Aplikative Theory*. Melalui kerangka teoritis ini, penelitian akan mengkaji secara mendalam apakah praktik pemotongan upah karyawan atas kehilangan barang di restoran *food and beverage X* Kota Bandung telah memenuhi standar keadilan dan perlindungan hak-hak pekerja sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021.

1. Teori Kepastian hukum

Kepastian hukum merupakan asas yang menyatakan bahwa hukum harus jelas bagi subjek-subjeknya supaya mereka bisa menyesuaikan perbuatan mereka dengan aturan yang ada serta agar negara tidak sewenang-wenang dalam menjalankan kekuasaan. Kepastian hukum ini adalah asas yang dapat ditemui dalam sistem hukum sipil maupun sistem hukum umum. Kini asas kepastian hukum dianggap sebagai salah satu elemen utama dalam

²¹ Tasya Putri, Uswatun Hasanah, and Marlinah, 'Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Terhadap Pelanggaran Kontrak Kerja Perusahaan (Studi Kasus Sport Station)', *Rio Law Jurnal*, 6.2 (2025), hlm. 811–19, Melalui :<<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36355/v1i2>> .

konsep *rule of law* atau negara hukum.²² Prinsip kepastian hukum tersebut relevan dengan ketentuan Pasal 63 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang mengatur bahwa pemotongan upah untuk ganti rugi hanya dapat dilakukan sesuai dengan Perjanjian Kerja, sehingga pekerja memperoleh kepastian terhadap dasar, mekanisme, dan batas pemotongan upah yang diberlakukan oleh pengusaha.²³

Gustav Radbruch menjelaskan, bahwa dalam teori kepastian hukum yang ia kemukakan ada empat hal mendasar yang memiliki hubungan erat dengan makna dari kepastian hukum itu sendiri, yaitu sebagai berikut :²⁴

- a. Hukum merupakan hal positif yang memiliki arti bahwa hukum positif ialah perundang-undangan.
- b. Hukum didasarkan pada sebuah fakta, artinya hukum itu dibuat berdasarkan pada kenyataan.
- c. Fakta yang tercantum dalam hukum harus dirumuskan dengan cara yang jelas, sehingga akan menghindari kekeliruan dalam hal pemaknaan.
- d. Hukum yang positif tidak boleh mudah diubah.

Berdasarkan pendapat dari Gustav Radbruch mengenai kepastian hukum, hukum merupakan hal positif yang mampu mengatur kepentingan setiap manusia yang ada dalam masyarakat dan harus selalu ditaati. Selain itu Gustav Radbruch menjelaskan hukum harus mengandung 3 (tiga) nilai identitas, yaitu sebagai berikut :²⁵

- 1) Asas kepastian hukum (*rechtmatigheid*), asas ini meninjau di mana hukum harus jelas, tidak menimbulkan multitafsir.

²² Suhartoyo, 'Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional', *Administrative Law and Governance Journal*, 2.2 (2019), 326–36 Melalui : <<https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.326-336>>.

²³ Lihat Pasal 63 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 .

²⁴ Heather Leawoods, *Gustav Radbruch: An Extraordinary Legal Philosopher* (Washington: UJL & Pol'y, 2000) Melalui : <<https://doi.org/10.24246/jrh.2025.v10.i1>>.

²⁵ Handri. Raharjo, 'Gustav Radbruch Dan Teori Tujuan Hukum: Relevansinya Dalam Sistem Hukum Indonesia', *Jurnal Filsafat Hukum (Sangaji)*, 4.1 (2020), 34–36 Melalui : <<https://doi.org/10.52266/sangaji.v8i2.3463>>.

- 2) Asas keadilan hukum (*gerechtigheid*), asas ini meninjau bahwa keadilan adalah kesamaan hak untuk semua orang di hadapan hukum tanpa diskriminasi.
- 3) Asas kemanfaatan hukum (*zwech matigheid*), asas ini menekankan bahwa hukum harus memberikan manfaat bagi Masyarakat.

Sementara itu, Sudikno Mertokusumo mengungkapkan bahwa kepastian hukum adalah jaminan agar hukum dapat berjalan sebagaimana mestinya, artinya dengan kepastian hukum individu yang memiliki hak adalah yang telah mendapatkan putusan dari keputusan hukum itu sendiri. Kepastian hukum berarti pelaksanaan hukum sesuai dengan bunyinya, sehingga masyarakat dapat memastikan bahwa hukum yang tercantum dapat dilaksanakan dengan konsisten dan tidak diskriminatif.²⁶

Sudikno pun menjelaskan, bahwa meskipun kepastian hukum berkaitan erat dengan keadilan akan tetapi hukum serta keadilan itu sendiri adalah dua hal yang berbeda.²⁷ Hukum memiliki sifat-sifat berupa umum, mengikat setiap individu, menyamaratakan, sedangkan keadilan sendiri memiliki sifat yang berbeda yaitu subjektif, individualistis serta tidak menyamaratakan. Dari sifat yang ada pada hukum dan keadilan itu sendiri, dapat dilihat dengan jelas bahwa keadilan dan hukum adalah hal yang berbeda.²⁸

Kepastian hukum, sebagaimana dijelaskan Radbruch, menuntut agar peraturan perundang-undangan dirumuskan secara jelas, tidak multitafsir, serta diterapkan secara konsisten kepada semua orang. Prinsip ini menjadi relevan dalam mengkaji praktik pemotongan upah karyawan atas kehilangan barang di restoran F&B Kota Bandung, di mana terdapat ketidakjelasan mekanisme pertanggungjawaban dan sistem pembebanan kerugian yang tidak proporsional. Praktik pemotongan upah secara kolektif

²⁶ Siti Halilah and Fakhrurrahman Arif, 'Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli', *Siyasah: Jurnal Hukum Tata Negara*, 4.2 (2021), 56–64 Melalui :<ejournal.an-nadwah.ac.id>.

²⁷ Sudikno Mertokusumo, *Metode Penemuan Hukum* (Jakarta: UI Pres, 2006), hlm. 14.

²⁸ Mario Julyano and Aditya Yuli Sulistyawan, 'Pemahaman Terhadap Asas Kepastian Hukum Melalui Konstruksi Penalaran Positivisme Hukum', *Crepido*, 1.1 (2019), 13–22 Melalui :<<https://doi.org/https://doi.org/10.14710/crepido.crossmark>>.

terhadap seluruh karyawan tanpa membuktikan siapa yang bertanggung jawab atas kehilangan barang tersebut menunjukkan ketidakpastian dalam penerapan prinsip tanggung jawab hukum dan bertentangan dengan ketentuan PKWT yang membatasi pemotongan upah.

Lebih lanjut, perspektif Sudikno Mertokusumo memperkuat analisis ini dengan menekankan bahwa kepastian hukum menghendaki pelaksanaan hukum sesuai bunyi normanya secara konsisten dan tidak diskriminatif, sehingga pekerja dapat memastikan hak-hak mereka dilindungi sesuai aturan yang berlaku.

2. Teori Perjanjian

Perjanjian secara bahasa berasal dari bahasa Inggris yaitu *contract* atau dalam bahasa Belanda disebut dengan *overeenkomst* yang berarti perjanjian. *Burgerlijk Wetboek* (BW) menggunakan istilah *overeenkomst* dan *contract* untuk pengertian yang sama. Perjanjian diartikan sebagai suatu perbuatan yang dengannya satu orang atau lebih mengikatkan dirinya pada satu atau lebih orang lain berdasarkan Pasal 1313 KUHPerduta.²⁹ Meskipun pengertian ini dianggap kurang lengkap karena tidak menjelaskan unsur kesepakatan dan tujuan perjanjian secara eksplisit, namun pasal tersebut telah menunjukkan bahwa satu pihak mempunyai kewajiban terhadap pihak lain yang harus dipenuhi. Lebih lanjut, teori perjanjian sangat erat kaitannya dengan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerduta), karena pasal ini menetapkan syarat-syarat sahnya suatu perjanjian yang menjadi dasar fundamental dalam teori perjanjian dan menentukan apakah suatu perjanjian dapat menimbulkan akibat hukum yang mengikat bagi para pihak.³⁰

Menurut Sudikno Mertokusumo, perjanjian adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih yang berdasarkan suatu perjanjian yang mempunyai akibat hukum.³¹ Dengan melakukan hal ini, harus disepakati

²⁹ Lihat Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek).

³⁰ Lihat Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek).

³¹ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)* (Jakarta: Liberty, 1986), hlm. 101.

oleh kedua belah pihak hukum, hak, dan kewajiban apa yang harus mereka ikuti dan laksanakan. Perjanjian ini bertujuan untuk menciptakan hak dan kewajiban serta akibat hukum lainnya, sehingga apabila dilanggar maka pihak yang melanggar akan dikenakan sanksi atau akibat hukum lainnya.³²

Perjanjian didefinisikan oleh *Black's Law Dictionary* sebagai suatu kontrak antara dua pihak atau lebih. Kewajiban sebagian untuk melakukan atau tidak melakukan apa pun diciptakan oleh perjanjian ini. Kamus Hukum *Black* mengartikan kontrak sebagai suatu perjanjian antara para pihak untuk melaksanakan tanggung jawab, baik seluruhnya maupun sebagian. Inilah inti dari definisi yang diberikan oleh kamus.³³

Daftar pengertian perjanjian di atas menunjukkan bahwa perjanjian dapat diartikan sebagai suatu hubungan hukum, suatu perbuatan, atau suatu kejadian. Sejalan dengan pengertian di atas, definisi yang diberikan oleh Maryati Bachtiar memberikan rumusan yang lebih komprehensif dan mendalam. Menurut Maryati Bachtiar, perjanjian adalah suatu perbuatan hukum antara dua pihak yang berdasarkan suatu kesepakatan yang berupaya untuk menetapkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang mengikat para pihak yang mengadakan perjanjian. Definisi ini menekankan tiga aspek fundamental dalam perjanjian, yaitu: pertama, adanya perbuatan hukum yang menciptakan akibat hukum; kedua, adanya kesepakatan sebagai dasar lahirnya perjanjian; dan ketiga, adanya penetapan hak dan kewajiban yang bersifat mengikat bagi para pihak.³⁴

Berdasarkan uraian teori-teori di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa teori perjanjian yang dikemukakan oleh Sudikno Mertokusumo dan Maryati Bachtiar menjadi landasan yang relevan untuk menganalisis permasalahan dalam penelitian ini. Teori perjanjian, khususnya yang berkaitan dengan kesepakatan, hak dan kewajiban para pihak, serta akibat hukum dari pelanggaran perjanjian, sangat tepat digunakan untuk mengkaji

³² Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar* (Yogyakarta: Liberty, 2007), hlm. 97.

³³ Salim HS, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat Di Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, 2003), hlm. 16.

³⁴ Maryati Bachtiar, *Buku Ajar Hukum Perikatan* (Pekanbaru: Witra Irzan, 2007), hlm. 51.

praktik pemotongan upah karyawan atas kehilangan barang dalam konteks perjanjian kerja. Dengan demikian, teori perjanjian akan menjadi salah satu kerangka teoritis dalam pembahasan untuk mengevaluasi apakah klausul tanggung jawab dalam PKWT telah memenuhi prinsip-prinsip hukum perjanjian yang adil dan seimbang sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

3. Teori Perjanjian Kerja

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan pemberi kerja setelah diadakannya perjanjian kerja, yaitu suatu kontrak di mana pekerja mengikatkan dirinya kepada pemberi kerja untuk bekerja demi mendapatkan gaji dan pemberi kerja menyatakan kesediaannya untuk mempekerjakan pekerja tersebut dengan melakukan pembayaran finansial.³⁵ Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang mendefinisikan tentang hubungan kerja, berbunyi sebagai berikut :

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

Dengan demikian, jelaslah bahwa hubungan kerja timbul karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh. Hal ini juga ditegaskan dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menyatakan :

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

Selain itu, ketentuan mengenai perjanjian kerja juga diatur dalam Pasal 2 ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, alih daya, waktu kerja, istirahat, dan PHK yang menegaskan

³⁵ Bonaraja Purba and others, ‘Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja’, *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 4.1 (2023), 1356–66, Melalui :<<https://doi.org/DOI: 10.36987/cbma>>.

bahwa perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.³⁶ Lebih lanjut, Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menentukan bahwa perjanjian kerja sekurang-kurangnya memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau syarat kerja. Pengaturan tersebut menunjukkan bahwa setiap pelaksanaan hubungan kerja, termasuk mekanisme pemotongan upah, harus didasarkan pada ketentuan yang jelas dalam perjanjian kerja, disepakati oleh para pihak, serta dilaksanakan sesuai dengan prinsip perlindungan hukum dan kepastian hukum dalam bidang ketenagakerjaan.³⁷

Selanjutnya, ketentuan mengenai pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga tercermin dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 yang mendefinisikan pekerja PKWT sebagai pekerja yang bekerja pada pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah berdasarkan kesepakatan dalam hubungan kerja untuk waktu tertentu dan/atau selesainya pekerjaan tertentu. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja dalam PKWT tetap didasarkan pada kesepakatan para pihak yang memuat hak dan kewajiban secara timbal balik, termasuk berkaitan dengan pelaksanaan pembayaran dan pemotongan upah.³⁸

Mengenai definisi perjanjian kerja, para ahli hukum ketenagakerjaan telah memberikan berbagai rumusan. Imam Soepomo mendefinisikan perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh

³⁶ Lihat Pasal 2 Ayat (2) dan Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

³⁷ Lihat Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

³⁸ Lihat Pasal 1 Angka 19 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021.

dengan membayar upah.³⁹ Sejalan dengan itu, A. Ridwan Halim dan kawan-kawan mengemukakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara pengusaha dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya. Sementara itu, Subekti menekankan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang karyawan dengan pengusaha yang ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas (*dienstverhouding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (pengusaha) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.⁴⁰

Berdasarkan berbagai pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja merupakan kesepakatan yang mengikat secara hukum antara pekerja dan pengusaha yang memuat hak dan kewajiban timbal balik, dengan unsur-unsur pokok meliputi: adanya pekerjaan yang harus dilakukan, pembayaran upah sebagai imbalan, dan hubungan subordinasi yang menempatkan pekerja di bawah perintah pengusaha. Perjanjian kerja ini menjadi landasan fundamental dalam hubungan industrial yang termasuk di dalamnya terdapat mekanisme pembayaran upah dan ketentuan mengenai pemotongan upah yang harus dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan dalam perjanjian tersebut.

F. Hasil Penelitian Terdahulu

Tinjauan terhadap penelitian terdahulu menjadi bagian penting dalam sebuah penelitian sebagai bahan pertimbangan dan komparasi. Adapun beberapa kajian terdahulu yang menjadi rujukan perbandingan dalam penelitian ini, yaitu:

³⁹ Lalu Husni, 'Pengantar Hukum Ketenagakerjaan' (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 62.

⁴⁰ Djumadi, *Tentang Ketenagakerjaan* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2004), hlm. 30-33.

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
1.	Tb Sultan Mardotillah ⁴¹	2025	Pemotongan Gaji Karyawan Alfamart Atas Barang Hilang Di-hubungkan dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja: Studi Kasus Alfamart Songgom Jaya, Serang, Banten	Menunjukkan bahwa sistem pemotongan gaji di Alfamart Songgom Jaya menggunakan sistem tanggung renteng yang tidak sesuai dengan klausul PKWT dan UU Cipta Kerja karena memotong gaji secara kolektif tanpa memandang siapa penyebab kerugian.	Memiliki persamaan dalam pemotongan upah atas kehilangan barang. Perbedaan, penelitian ini berfokus pada restoran F&B Kota Bandung dengan analisis PP No. 36 Tahun 2021 dan teori kepastian hukum.
2.	Yustika Auliyah ⁴²	2023	Analisis Pemotongan	Menunjukkan bahwa menurut	Memiliki persamaan

⁴¹ Tb Sultan Mardotillah, Skripsi : ‘Pemotongan Gaji Karyawan Alfamart Atas Barang Hilang Dihubungkan Dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja : Studi Kasus Alfamart Songgom Jaya , Serang, Banten’ (Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, 2025) Melalui : <<https://digilib.uinsgd.ac.id/109845/>>.

⁴² Yulistika Auliyah, Skripsi : “Analisis Pemotongan Gaji Karyawan Atas Ganti Rugi Barang Hilang Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Alfamart Panca Usaha)”

			Gaji Karyawan Atas Ganti Rugi Barang Hilang Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Alfamart Panca Usaha)	perspektif ekonomi Islam Imam Al-Ghazali, pemotongan gaji karyawan sah apabila karyawan menghilangkan barang dengan sengaja, namun jika tanpa sengaja maka karyawan tidak dituntut untuk menggantinya.	pemotongan upah sebagai ganti rugi kehilangan barang. Perbedaan penelitian ini, menggunakan perspektif ekonomi Islam.
3.	Avifa Wulandari Hidayatullah ⁴³	2024	Pemotongan Upah Karyawan Indomaret Sebagai Ganti Rugi Atas Barang Yang Hilang Perspektif Fikih Muamalah	Menunjukkan bahwa pemotongan upah berdasarkan PKWT yang ditandatangani sukarela dibolehkan dalam tinjauan fikih	Memiliki persamaan dalam PKWT dan pemotongan upah. Perbedaan penelitian ini meninjau kesesuaian praktik

(Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2023), Melalui :< <https://elibrary.stebisigm.ac.id/>> .

⁴³ Wulandari Avifa Hidayatullah, Skripsi : “Pemotongan Upah Karyawan Indomaret Sebagai Ganti Rugi Atas Barang Yang Hilang Perspektif Fikih Muamalah (Studi Kasus Di Indomaret Jenderal Sudirman Unaaha)” (IAIN Kendari, 2024), Melalui :<<https://digitallib.iainkendari.ac.id/id/eprint/2544/>> .

			(Studi Kasus di Indomaret Jenderal Sudirman Unaaha)	muamalah karena telah memenuhi syarat perjanjian kerja, di mana seluruh karyawan bertanggung jawab bersama jika terjadi kehilangan barang yang mencapai batas maksimal.	dengan PP No. 36 Tahun 2021.
4.	Nur Fadilah ⁴⁴	2022	Sistem Pemotongan Upah Karyawan Sebagai Ganti Rugi Atas Hilangnya Barang Ditinjau Dari PP No. 36 Tahun 2021	Menunjukkan bahwa pemotongan upah sebagai ganti rugi kehilangan atau kerusakan barang dibolehkan menurut PP No. 36 Tahun 2021 dan hukum Islam	Memiliki persamaan dalam pemotongan upah berdasarkan PP No. 36 Tahun 2021. Perbedaannya, penelitian ini lebih menitikberat-

⁴⁴ Nur Fadilah, Skripsi : “Sistem Pemotongan Upah Karyawan Sebagai Ganti Rugi Atas Hilangnya Barang Ditinjau Dari PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Dan Hukum Islam (Studi Kasus Di Indomaret Mayor Suyadi No. 42 Kelurahan Jepun Kabupaten Tulungagung)” (Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, 2022) Melalui : <http://repo.uinsatu.ac.id/44269/>.

			Tentang Pengupahan Dan Hukum Islam (Studi Kasus Di Indomaret Mayor Suyadi No. 42 Kelurahan Jepun Kabupaten Tulungagung)	berdasarkan rukun ujarah atau ijarah. Dengan menitikberatkan pada analisis perspektif hukum Islam di sektor ritel konvensional.	kan pada perlindungan hukum pekerja.
5.	Anggi Ramidah Situmorang dan Ahmad Zuhri ⁴⁵	2024	Pemotongan Gaji Karyawan Sebagai Ganti Rugi Barang Hilang Perspektif <i>Wahbah Az-Zuhayli</i> (Studi Kasus Alfamart Batang	Menunjukkan bahwa pemotongan upah karyawan sebagai ganti rugi atas kehilangan barang dinyatakan tidak sah menurut perspektif <i>Wahbah Az-Zuhayli</i> karena	Memiliki persamaan mengenai keabsahan pemotongan upah. Perbedaannya, penelitian terdahulu menggunakan perspektif hukum Islam.

⁴⁵ Anggi Ramidah Situmorang and Ahmad Zuhri, Skripsi : ‘Pemotongan Gaji Karyawan Sebagai Ganti Rugi Barang Hilang Perspektif Wahbah Az-Zuhayli (Study Kasus Alfamart Batang Beruh Kabupaten Dairi)’, 4.4 (2024), 681–89 Melalui :<<https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jihhp.v4i4>>.

			Beruh Kabupaten Dairi)	tidak sesuai dengan teori ijārah. Sebagai pekerja khusus, karyawan tidak bertanggung jawab mengganti barang yang hilang karena kedudukannya bersifat amanāh bukan damānah.	
--	--	--	------------------------------	---	--

Penelitian ini memiliki kebaruan penelitian (*novelty*) dibandingkan penelitian terdahulu karena secara khusus menganalisis praktik pemotongan upah karyawan atas kehilangan barang berdasarkan perspektif hukum positif Indonesia, khususnya ketentuan Pasal 63 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, PKWT, serta perlindungan hukum terhadap hak pekerja. Penelitian ini tidak hanya mengkaji keabsahan pemotongan upah, tetapi juga menelaah ketidaksesuaian antara klausul perjanjian kerja dengan praktik tanggung renteng yang diterapkan kepada seluruh karyawan meskipun pihak yang bertanggung jawab atas kehilangan barang telah diketahui. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti praktik pemotongan upah yang melampaui batas maksimal sebagaimana diperjanjikan dalam PKWT. Dengan pendekatan yuridis empiris pada sektor *Food and Beverage* (F&B) di Kota Bandung, penelitian ini menitikberatkan pada analisis kesesuaian antara norma hukum ketenagakerjaan dan praktik pelaksanaannya dalam perlindungan hak upah pekerja.