



DOI: <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i4>

Received: 16 Mei 2024, Revised: 31 Mei 2024, Publish: 1 Juni 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Terikat Perjanjian Kerja *No Target No Pay*

Septyan Wijayanti Kusuma Wardani¹, Edith Ratna MS²

¹ Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia

Email: septyanwardani09@gmail.com

² Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia

Email: edithratna.er@gmail.com

Corresponding Author: septyanwardani09@gmail.com

Abstract: *The working relationship between PT. Danamas Insan Kreasi Andalan in Semarang with workers implementing a no target no pay work system. In the case of an employment relationship with a no target no pay system, workers who commit violations will not receive a salary and will be expelled so that the worker cannot work again and workers who make fatal mistakes can be punished. This research aims to find out what the no target no pay work system agreement looks like and the legal protection for workers who are bound by the no target no pay work system agreement. This research uses empirical juridical research methods, namely by finding out what the no target no pay work system agreement looks like and the legal protection for workers who are bound by the no target no pay work system agreement. The data sources used in this research are primary data sources and secondary data sources. Data collection was carried out by means of observation and interviews. This research data analysis is connected to problems which are then researched and described in narrative form. From this research, it can be seen what the form of a no target no pay work agreement is and the legal protection for workers who are bound by a no target no pay work system agreement. This is done so that workers get their rights in accordance with what has been agreed in the no target no pay work system.*

Keyword: *Employment Relations, No Target No Pay System, Legal Protection.*

Abstrak: Hubungan kerja antara PT. Danamas Insan Kreasi Andalan di Semarang dengan pekerja menerapkan sistem kerja *no target no pay*. Dalam kasus hubungan kerja dengan sistem *no target no pay*, pekerja yang melakukan pelanggaran akan tidak mendapatkan gaji dan dikeluarkan sehingga pekerja tidak bisa bekerja lagi dan pekerja yang melakukan kesalahan fatal bisa di pidana. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana bentuk perjanjian sistem kerja *no target no pay* dan perlindungan hukum bagi pekerja yang terikat perjanjian sistem kerja *no target no pay*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris yaitu dengan mengetahui bagaimana bentuk perjanjian sistem kerja *no target no pay* dan perlindungan hukum bagi pekerja yang terikat perjanjian sistem kerja *no target no pay*. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan wawancara. Analisis

data penelitian ini dihubungkan dengan permasalahan yang kemudian diteliti dan diuraikan dalam bentuk narasi. Dari penelitian ini dapat diperoleh bagaimana bentuk perjanjian kerja *no target no pay* dan perlindungan hukum bagi pekerja yang terikat perjanjian sistem kerja *no target no pay*. Hal ini dilakukan agar pekerja mendapatkan haknya sesuai dengan yang telah diperjanjikan dalam sistem kerja *no target no pay*.

Kata Kunci: Hubungan Kerja, Sistem *No Target No Pay*, Perlindungan Hukum.

PENDAHULUAN

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut buruh atau pekerja.¹ Namun pada kenyataannya terdapat pekerja yang belum mendapatkan hak-haknya sebagaimana mestinya.

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dimana struktur gaji suatu negara sangat erat kaitannya dengan filosofi yang dianut oleh negara tersebut. Kompensasi berbasis upah terutama bersifat moneter dan bentuk remunerasi yang paling menonjol. Upah kerja berfungsi sebagai sumber dukungan penting untuk kelangsungan hidup karyawan dan keluarga mereka. Bagi korporasi, gaji tersebut menjadi jaminan untuk kelangsungan pembuatan barangbarang dalam bisnis yang mereka miliki.² Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2003 menyatakan dengan tegas dan jelas, “setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja
2. Moral dan kesusilaan
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.

PT. Danamas Insan Kreasi Andalan adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa alihdaya, dalam waktu sebulan perusahaan akan menghubungi semua kandidat yang ingin direkrut. Dengan membangun tingkat kepercayaan yang berkesinambungan dengan menampilkan website sebagai legitimasi resmi perusahaan. Iklan yang dipasang oleh PT. Danamas Insan Kreasi Andalan ini untuk menarik bagi para pencari kerja. Dimana kualifikasi pendaftaran yang dibutuhkan hanya minimal lulusan SMA / SMK, lulusan D1-S1 semua jurusan, umur diatas 17 tahun, dapat bekerja dalam tim, sopan dan disiplin. Posisi yang dibutuhkan dalam PT. Danamas Insan Kreasi Andalan diantaranya Admin Pendataan, Staff Kantor, dan Konsultant Bisnis.

Perlindungan hukum menurut Philipus, selalu berkaitan dengan kekuasaan, ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap sikuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.³

¹ Asri Wijayanti, “*Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia*”, (Jakarta: PT. Bina Aksara, 2003), hlm 132.

² Dewi Lestari, “*Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)*”, (Skripsi Universitas Islam Negeri Walisongo, 2015).

³ Philipus M Hadjon, “*Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*”, Bandung : Armico 2003, hlm 42.

Tidak ada pekerjaan, tidak ada upah adalah prinsip yang diakui oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia, yang menyatakan bahwa karyawan tidak berhak atas upah jika mereka tidak masuk kerja hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka permasalahan yang akan dibahas yaitu:

1. Bagaimana bentuk perjanjian sistem kerja *no target no pay*?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang terikat perjanjian sistem kerja *no target no pay*?

METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis empiris. Penelitian dengan metode pendekatan yuridis empiris merupakan suatu cara atau tata cara yang digunakan untuk memecahkan masalah penelitian dengan cara terlebih dahulu meneliti data sekunder yang kemudian dilanjutkan dengan melakukan penelitian terhadap data primer di lapangan.⁴ Pendekatan yuridis pada penelitian ini dilakukan dengan pendekatan dari segi peraturan perundang-undangan dan norma-norma hukum sesuai oleh permasalahan yang muncul, lalu untuk pendekatan empiris memiliki tujuan untuk memperoleh pengetahuan empiris dengan terjun langsung pada objek penelitiannya.

Spesifikasi penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis yaitu untuk menggambarkan, menemukan fakta-fakta hukum secara menyeluruh, memberikan gambaran secara deskriptif tentang suatu objek yang ingin diteliti berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan yang kemudian dianalisis. Spesifikasi penelitian dengan deskriptif analitis adalah pemecahan suatu masalah yang ingin diteliti dengan penggambaran pada objeknya yaitu dengan mengetahui bentuk perjanjian sistem kerja *no target no pay* dan perlindungan hukum bagi pekerja yang terikat perjanjian sistem kerja *no target no pay*.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer diperoleh dari wawancara dengan Heti Ayu Putri Angraini selaku pekerja yang terikat perjanjian sistem kerja *no target no pay* pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan dengan tipe wawancara terarah. Sedangkan, data sekunder diperoleh dari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan bahan hukum sekunder berupa buku-buku dan jurnal-jurnal yang relevan dengan permasalahan yang dibahas. Metode analisis data dalam penelitian ini dengan pendekatan kualitatif yaitu data yang diperoleh disusun secara sistematis dan dianalisis secara kualitatif untuk mencapai kejelasan masalah yang akan dibahas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk Perjanjian Sistem Kerja *No Target No Pay*

Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja. Pekerja diberi digaji sesuai dengan proporsional kerja. Karena pekerja memiliki target yaitu nasabah, jadi pekerja dalam melakukan pekerjaan harus mendapatkan nasabah. Nasabah adalah pelanggan (*costumer*) yaitu individu atau perusahaan yang mendapatkan manfaat atau produk dan jasa dari sebuah perusahaan perbankan, meliputi kegiatan pembelian, penyewaan serta layanan jasa.⁵ Dalam sistem kerja ini, apabila pekerja tidak mendapatkan nasabah maka secara otomatis pekerja juga tidak mendapatkan gajinya karena dianggap tidak bekerja.

Selama perjanjian sistem kerja ini berlangsung, pekerja berhak menerima komisi/ insentif/ bonus sesuai dengan kinerja pekerja berdasarkan target dan skema yang sudah

⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), Hal.6.

⁵ Mislah Hayati Nasution, dan Sutisna, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Nasabah Terhadap Internet Banking*, (Jurnal Nisbah, Vol. 1 No. 1, 2015), hlm. 65.

ditetapkan oleh PT. Danamas Insan Kreasi Andalan. Selama pekerja masih terikat dengan perjanjian sistem kerja *no target no pay*, maka pekerja wajib:

1. Menyimpan dengan baik semua barang-barang perusahaan seperti peralatan kantor, buku mengenai perhitungan, dokumen-dokumen, surat-surat dan catatan dinas serta kertas-kertas lainnya yang berhubungan dengan tugas dan kewajiban pekerja.
2. Pekerja menjalankan tugas dan kewajibannya dengan penuh integritas dan kejujuran serta mengutamakan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi serta mematuhi syarat-syarat dan ketentuan yang berlaku di perusahaan.
3. Pekerja melaksanakan semua kewajiban sebagaimana diatur dalam perjanjian ini maupun dalam perubahan-perubahan dan lampirannya.
4. Pekerja mematuhi segala ketentuan atau kode etik terkait tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan.
5. Pekerja wajib merahasiakan data perusahaan.

Perjanjian sistem kerja *no target no pay* ini akan berlangsung apabila pekerja telah menandatangani perjanjian dan pekerja bersedia memenuhi ketentuan yang tercantum dalam perjanjian ini. Pekerja dalam melakukan tugasnya berdasarkan perjanjian yang telah disepakati, bahwa pekerja telah mengikatkan diri untuk mematuhi pengaturan lokasi, waktu dan jadwal pelaksanaan tugas sebagaimana ditetapkan oleh perusahaan. Selama jangka waktu perjanjian, pekerja akan memperoleh komisi/ insentif/ bonus yang besarnya ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan hasil kinerja pekerja dengan cara ditransfer ke rekening pekerja. Atas komisi/ insentif/ bonus yang dibayarkan akan dipotong pajak penghasilan sesuai dengan peraturan perpajakan yang berlaku.

Perusahaan dalam perjanjian sistem kerja *no target no pay*, berhak:

1. Menetapkan perhitungan komisi/ insentif/ bonus bagi pekerja serta melakukan evaluasi atau penilaian kinerja para pekerja.
2. Memotong antara lain komisi/ insentif/ bonus serta penghasilan lain pekerja untuk pelunasan atas semua hutang atau kewajiban pekerja (bila ada) jika terjadi wanprestasi dari pekerja.
3. Memotong pajak penghasilan atas komisi/ insentif/ bonus pekerja sesuai dengan peraturan perpajakan yang berlaku.

Apabila pekerja hendak mengakhiri perjanjian sistem kerja *no target no pay*, maka sebelum jangka waktu perjanjian berakhir pekerja harus memberitahukan secara tertulis kepada perusahaan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum tanggal pengakhiran perjanjian yang dikehendaki. Perusahaan dapat memutuskan perjanjian, apabila pekerja tidak dapat memenuhi target yang ditetapkan dari waktu ke waktu oleh perusahaan. Perusahaan berhak memberhentikan atau melakukan suatu tindakan terhadap pekerja tanpa penggantian kerugian apapun, apabila:

1. Segala keterangan yang telah diberikan pekerja kepada perusahaan ternyata tidak benar.
2. Pekerja melakukan hal yang melanggar/ bertentangan dengan perjanjian atau ketentuan hukum yang berlaku.
3. Pekerja tidak memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam perjanjian.
4. Pekerja melanggar aturan tata tertib/ aturan disiplin yang berlaku terhadap pekerja.

Pengakhiran perjanjian ini, pekerja tidak berhak lagi atas komisi/ insentif/ bonus yang belum diberikan oleh perusahaan kepada pekerja dan pekerja tidak berhak menuntut ganti rugi berupa komisi/ insentif/ bonus kepada perusahaan. Dalam hal terjadi pengakhiran perjanjian oleh karena pelanggaran dan/atau kelalaian yang disebabkan oleh pekerja, maka pekerja tidak diperkenankan untuk menuntut ganti rugi berupa komisi/ insentif/ bonus kepada perusahaan. Apabila pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya membawa atau menggunakan nama dan/atau logo perusahaan dan/atau klien pekerja dalam hal apapun tanpa persetujuan dari perusahaan, maka perusahaan berhak mengakhiri perjanjian dan pekerja diwajibkan membayar ganti rugi sebesar Rp. 20.000.000 (dua puluh juta rupiah) kepada

perusahaan. Sepanjang mengenai pengakhiran perjanjian, para pihak sepakat untuk mengesampingkan pemberlakuan ketentuan Pasal 1266 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata terkait diperlukannya putusan pengadilan untuk mengakhiri perjanjian.

Salah satu persyaratan yang harus dipenuhi oleh pekerja sebagai mitra perusahaan adalah harus bebas dari Narkotika dan Prekursor Narkotika, tidak pernah dan tidak akan melakukan tindak pidana dalam bentuk apapun. Sehubungan dengan hal tersebut, pekerja dengan ini menyatakan bahwa:

1. Pekerja tidak pernah menggunakan/ menyalahgunakan Narkotika dan atau Prekursor Narkotika, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai Narkotika.
2. Pekerja tidak akan menggunakan/ menyalahgunakan Narkotika dan atau Prekursor Narkotika, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai Narkotika, baik di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan dan atau mitra perusahaan selama menjadi mitra perusahaan.
3. Sehubungan dengan hal tersebut, pekerja bersedia sewaktu-waktu dan seketika dilakukan pemeriksaan secara medis dan atau pemeriksaan lainnya, namun tidak terbatas pada tes urine dan tes darah.
4. Pekerja tidak pernah dan tidak akan melakukan dan atau terlibat dalam tindak pidana lain, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Apabila pernyataan pekerja tidak benar, maka pekerja bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Segala akibat yang timbul sehubungan dengan pemberian pernyataan pekerja menjadi tanggung jawab pekerja sepenuhnya.

Pekerja dilarang memberikan kepada pihak lain, baik untuk kepentingan sendiri maupun kepentingan pihak lain:

1. Segala bentuk keterangan yang bersifat rahasia atau yang dapat digolongkan sebagai bentuk keterangan rahasia dari perusahaan dan atau mitra bisnis perusahaan.
2. Rahasia yang berkenaan dengan lingkup operasional, non operasional, dan bisnis dalam arti seluas-luasnya dari perusahaan dan atau mitra bisnis perusahaan.
3. Keterangan yang tidak lazim diketahui publik yang apabila digunakan oleh pihak lain dapat mengakibatkan kerugian baik moril maupun materiil bagi perusahaan dan atau mitra bisnis perusahaan.
4. Segala pengetahuan dan atau keterangan tentang bisnis dan atau finansial dari perusahaan dan atau mitra bisnis perusahaan.

Pekerja menyetujui dan menerima bahwa ketentuan perjanjian ini merupakan kewajiban hukum baginya meskipun perjanjian ini telah berakhir atau pekerja tidak lagi menjadi mitra perusahaan. Apabila pekerja melakukan pelanggaran atas ketentuan kerahasiaan, maka perusahaan dan atau klien perusahaan berhak mengajukan gugatan dan atau tuntutan kepada pekerja, dan pekerja wajib bertanggung jawab sepenuhnya baik secara perdata maupun pidana sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Terhadap setiap pelanggaran atas ketentuan-ketentuan perjanjian ini, ketentuan internal perusahaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, pekerja, termasuk nantinya pada saat pekerja tidak lagi menjadi mitra perusahaan atau pada saat perjanjian ini sudah berakhir, dapat dituntut sesuai dengan ketentuan yang berlaku, baik secara perdata maupun pidana. Penyelesaian perselisihan perjanjian ini tunduk pada hukum dan peraturan yang berlaku di Indonesia. Para pihak sepakat untuk menyelesaikan segala perselisihan yang timbul sehubungan dengan pelaksanaan perjanjian ini dengan cara musyawarah untuk mufakat. Apabila musyawarah dan mufakat tidak dapat tercapai, maka para pihak sepakat memilih untuk menyelesaikan perselisihan di Pengadilan Negeri Semarang.

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terikat Perjanjian Sistem Kerja *No Target No Pay*

Perlindungan hukum merupakan suatu kebutuhan yang sangat mendasar dalam ketenagakerjaan, khususnya dalam bentuk perjanjian kerja dengan perusahaan. perlindungan pekerja bermaksud menjaga hak dasar dan kesempatan serta menghindari diskriminasi dengan tujuan mensejahterakan para pekerja tetapi tetap memperhatikan kemajuan dunia usaha. Ditengah maraknya bahaya penyelewengan atau ketimpangan yang ditimbulkan perjanjian yang merugikan pekerja. Dengan perlindungan hukum diharapkan pekerja dapat bekerja dengan nyaman, sehingga meningkatkan produksi dan kehidupan yang lebih baik serta tidak ada diskriminasi yang dialami oleh para pekerja. Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum dalam negara hukum dengan berdasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku di negara tersebut guna mencegah terjadinya kesewenang-wenangan. Perlindungan hukum itu pada umumnya berbentuk suatu peraturan tertulis, sehingga sifatnya lebih mengikat dan akan mengakibatkan adanya sanksi yang harus dijatuhkan kepada pihak yang melanggarnya.

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin yaitu : Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis. Tujuan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja berdasarkan ketentuan Pasal 4 UU No. 13 Tahun 2003 adalah:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluasluasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaannya. Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah negara kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.

Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja diantaranya adalah salah satu hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia adalah hak atas jaminan sosial. Oleh karena itu, sering kali dikemukakan bahwa jaminan sosial merupakan program yang bersifat universal/umum yang harus diselenggarakan oleh semua Negara. Menurut Imam Soepomo, yang dimaksud dengan Jaminan Sosial adalah pembayaran yang diterima oleh pihak buruh, dalam hal buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan (*Income Security*) dalam hak buruh kehilangan upah karena alasan diluar kehendaknya.

Berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan :

1. Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja
 - b. Moral dan Kesusilaan

- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) dilaksanakan Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam pelaksanaan hak dan kewajiban, perlu diketahui permasalahan perlindungan hukum khususnya untuk tenaga kerja/buruh. Perlindungan hukum pekerja bertujuan untuk menghapus diskriminasi dan menjaga agar para pekerja lebih dimanusiakan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup para pekerja. Untuk menjalankan proses dari perlindungan terhadap pekerja memerlukan perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu dan berkesinambungan. Pada umumnya tidak boleh ada pemberlakuan tidak adil (diskriminasi) antara sesama pekerja atau antara pekerja/buruh dengan perusahaan. Berkaitan dengan pengaturan perjanjian sistem kerja *no target no pay* yang mempunyai permasalahan implementasi jenis pekerjaan yang dapat dilaksanakan pekerja serta tidak adanya undang-undang yang secara tegas mengatur akan sanksi atas pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha/pemberi kerja, dapat diatasi dengan melaksanakan perlindungan hukum secara preventif dan represif serta melaksanakan pengawasan akan kedua jenis perlindungan hukum tersebut. Seperti yang ditegaskan oleh Philipus M. Hadjon, yang menyatakan perlindungan hukum dapat dilaksanakan secara preventif dan represif. Dengan mengikuti konsep itu, paling tidak ada dua pihak yang terlibat, dimana difokuskan kepada satu pihak dengan tindakannya, berhadapan dengan rakyat yang dikenai tindakan pemerintah. Karena itu, peraturan perundang-undangan memfasilitasi pengajuan keberatan dari rakyat sebelum keputusan final merupakan bentuk perlindungan hukum preventif. Perlindungan hukum represif dilaksanakan untuk rakyat saat di pengadilan.⁶

Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk melindungi pekerja/buruh melalui peraturan perundang-undangan, yang mencakup dari berbagai segi ketenagakerjaan seperti perlindungan mengenai kesejahteraan, perlindungan kesehatan, perlindungan keselamatan kerja serta perlindungan hukum dalam berserikat. Ditengah maraknya bahaya, penyelewengan, atau ketimpangan yang ditimbulkan oleh perjanjian tersebut sangat merugikan pekerja/buruh. Dengan adanya perlindungan hukum diharapkan pekerja/buruh dapat bekerja dengan tenang sehingga dapat meningkatkan produksi dan kesejahteraan untuk kualitas hidup yang lebih baik mengingat banyak pekerja yang bekerja dengan perjanjian kerja ini. Sedangkan perlindungan hukum yang bersifat represif menyangkut hak pekerja dalam peraturan perundang-undangan untuk menjaga hak normatifnya jika ada perselisihan atau penyelewengan lainnya yang dilakukan oleh perusahaan. Lebih lanjut perlindungan secara represif merupakan perlindungan yang dilaksanakan saat pekerja mengalami permasalahan baik intern pekerja maupun dengan perusahaan.

Berdasarkan pemahaman yang telah diuraikan diatas, perlindungan hukum berfungsi memberikan rasa keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan bagi dunia usaha. Perlindungan pekerja merupakan hal yang diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Perlindungan preventif yang lebih sederhana berarti pencegahan maupun yang bersifat represif yaitu saat terjadinya permasalahan, berupa tertulis maupun tidak tertulis. Perselisihan hubungan industrial merupakan hal yang kerap terjadi dalam dunia ketenagakerjaan. Perbedaan pendapat merupakan awal terjadinya perselisihan berakibat pertentangan pengusaha dengan kelompok pekerja. Ada empat jenis perselisihan dalam dunia industri yang dibedakan menjadi perselisihan kelompok pekerja, perselisihan akan hak, perselisihan tentang kepentingan dan perselisihan akibat pemutusan hubungan kerja dari perusahaan. Upaya menangani perselisihan hubungan industrial dapat dilaksanakan dengan cara

⁶ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987)

pengadilan dan *non litigasi*.⁷ Penyelesaian secara *non litigasi* merupakan penyelesaian yang berkualitas di luar pengadilan dengan tetap memakai dasar hukum. Beberapa penyelesaian perselisihan industrial dengan memakai cara demikian antara lain penyelesaian bipartite, penyelesaian melalui mediasi, penyelesaian melalui konsiliasi dan penyelesaian melalui arbitrase. Dalam dunia industri untuk menjaga peraturan perundang-undangan berlaku sesuai kaidah diberlakukan pengawasan pada bidang ini. Pengawasan berfungsi menegakkan hukum yang berlaku sebagai sebuah sistem untuk menjaga keseimbangan dalam dunia kerja. Hal ini dapat menjaga kenyamanan serta suasana kondusif saat bekerja.

Pengawasan perburuhan untuk seluruh Indonesia telah diatur dalam peraturan perundang-undangan tentang hak seorang pengawas terhadap perusahaan saat melaksanakan pengawasan. Maksud pengawasan perburuhan dapat dijabarkan seperti memastikan peraturan perundang-undangan berlaku sebagaimana mestinya, mencari bahan mengenai hubungan kerja untuk membuat peraturan dan melaksanakannya apa yang sudah diamanatkan. Fungsi pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk menjamin masalah yang terkait dengan ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku termasuk mengenai perlindungan buruh, mengumpulkan informasi yang efektif untuk mentaati peraturan perundang-undangan terutama para pengusaha dan menyampaikan permasalahan yang terjadi kepada pemerintah yang selanjutnya bisa ditindaklanjuti. Dari penjabaran diatas, perlindungan hukum preventif dan represif serta pengawasan terhadap perlindungan pekerja dengan perjanjian kerja ini di Indonesia bertujuan untuk melindungi pekerja/buruh dengan sistem perjanjian ini. Perlindungan yang dilakukan melalui peraturan perundang-undangan (preventif), kemudian perlindungan dari segi pengendalian (represif) jika terjadi perselisihan dan pengawasan yang dilakukan instansi terkait di bidang ketenagakerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Bentuk perjanjian sistem kerja *no target no pay* ini telah mendapat persetujuan dari kedua belah pihak yaitu: pihak pekerja setuju menerima pendapatan yang dihitung dari hasil pencapaian pekerjaannya sesuai dengan ketentuan dari pihak perusahaan, prinsip *no target no pay* menyatakan bahwa pihak pekerja tidak akan diberi kompensasi jika gagal memenuhi kewajibannya, asas *no target no pay* adalah suatu asas yang menyatakan bahwa pendapatan kesatuan hasil yang dicapai pihak pekerja. Secara subyektif dan obyektif syarat perjanjian antara kedua belah pihak telah memenuhi semua persyaratan Pasal 1320 KUH Perdata. Syarat yang bersifat subyektif meliputi kesediaan para pihak untuk terikat dan kesanggupan para pihak untuk membuat suatu kontrak yang mengikat secara hukum. Dan juga telah memenuhi asas konsensualisme. Syarat ini telah tercapai karena telah adanya kesepakatan antara kedua belah pihak dapat dibuktikan dengan ditandatanganinya perjanjian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) ini.
2. Perlindungan hukum bagi pekerja yang terikat perjanjian sistem kerja *no target no pay*, yang diterapkan dalam PT. Danamas Insan Kreasi Andalan, pekerja masih membutuhkan upaya perlindungan hukum agar kesejahteraan hidupnya sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Pada dasarnya dengan menerapkan perjanjian sistem kerja *no target no pay*, pekerja harus mampu bekerja di bawah tekanan dimana pekerja harus mendapatkan nasabah untuk didata ke perusahaan. Dengan adanya data yang masuk ke perusahaan maka pekerja akan mendapatkan komisi/ insentif/ bonus yang telah ditetapkan perusahaan yang nantinya akan diberikan kepada pekerja.

⁷ H. P. Panggabean, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jogjakarta: Jala Permata, 2007)

REFERENSI

- H. P. Panggabean, H. P., *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jogjakarta: Jala Permata, 2007)
- Hadjon ,Philipus M., “*Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*”, Bandung : Armico 2003, hlm 42.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Lestari, Dewi, “*Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)*”, (Skripsi Universitas Islam Negeri Walisongo,2015).
- Nasution, Mislah Hayati dan Sutisna, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Nasabah Terhadap Internet Banking*, (Jurnal Nisbah, Vol. 1 No. 1, 2015), hlm. 65.
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), Hal.6.
- Wijayanti , Asri, “*Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia*”, (Jakarta: PT. Bina Aksara, 2003), hlm 132.