

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA MENGENAI TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN DALAM PERJANJIAN KERJA TERHADAP PELAKSANAAN UPAH MINIMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Tanggung Jawab

1. Pengertian Tanggung Jawab

Pengertian tanggung jawab sangat luas, menurut Peter Salim tanggung jawab dapat dikelompokkan menjadi tiga dalam arti *accountability*, *responsibility*, dan *liability*. Tanggung jawab dalam arti *accountability* biasanya berkaitan dengan keuangan atau pembukuan atau yang berkaitan dengan pembayaran. Disamping itu *accountability* dapat diartikan sebagai kepercayaan. Tanggung jawab dalam arti *responsibility* dapat diartikan sebagai ikut memikul beban, akibat suatu perbuatan. Tanggung jawab dalam arti *responsibility* juga dapat diartikan sebagai kewajiban memperbaiki kesalahan yang pernah terjadi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia tanggung jawab dalam arti *responsibility* dapat diartikan sebagai wajib menanggung segala sesuatunnya, jika terjadi apa dapat disalahkan, dituntut, dan diancam hukuman oleh penegak hukum di

depan pengadilan, menerima beban akibat tindakan sendiri atau orang lain.³⁰

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tanggung jawab adalah kewajiban menanggung segala sesuatunya bila terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, dan diperkarakan. Dalam kamus hukum, tanggung jawab adalah suatu keseharusan bagi seseorang untuk melaksanakan apa yang telah diwajibkan kepadanya. Menurut hukum tanggung jawab adalah suatu akibat atas konsekuensi kebebasan seorang tentang perbuatannya yang berkaitan dengan etika atau moral dalam melakukan suatu perbuatan.³¹

Ridwan Halim mendefinisikan tanggung jawab hukum sebagai sesuatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab hukum diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu tidak menyimpang dari peraturan yang ada. Sedangkan Purbacaraka berpendapat bahwa tanggung jawab hukum bersumber atau lahir atas penggunaan fasilitas dalam penerapan kemampuan tiap orang untuk menggunakan hak atau melaksanakan kewajibannya. Lebih lanjut ditegaskan, setiap pelaksanaan kewajiban dan setiap penggunaan hak baik yang dilakukan secara tidak memadai maupun

³⁰ K. Martono, *Hukum Angkutan Udara*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011, hlm. 217.

³¹ Andi Hamzah, *Kamus Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2005, hlm 90.

yang dilakukan secara memadai pada dasarnya tetap harus disertai dengan pertanggung jawaban, demikian pula dengan pelaksanaan kekuasaan.³²

Menurut Hans Kelsen suatu konsep terkait dengan konsep kewajiban hukum adalah konsep tanggungjawab hukum (*liability*). Seseorang dikatakan secara hukum bertanggungjawab untuk suatu perbuatan tertentu adalah bahwa dia dapat dikenakan suatu sanksi dalam kasus perbuatan yang berlawanan. Normalnya, dalam kasus sanksi dikenakan terhadap pelaku adalah karena perbuatannya sendiri yang membuat orang tersebut harus bertanggungjawab.³³

2. Bentuk Tanggung Jawab

a. Pertanggungjawaban Hukum Pidana

Pertanggungjawaban hukum pidana di artikan Pound sebagai suatu kewajiban untuk membayar pembalasan yang akan di terima pelaku dari seseorang yang telah di rugikan, menurutnya juga bahwa pertanggungjawaban yang dilakukan tersebut tidak hanya menyangkut masalah hukum semata akan tetapi menyangkut pula masalah nilai-nilai moral ataupun kesusilaan yang ada dalam suatu masyarakat. Pertanggungjawaban hukum pidana dalam bahasa asing disebut sebagai *toereken-baarheid, criminal responsibilty, criminal*

³² Julista Mustamu, *Pertanggung jawaban Hukum Pemerintah*, http://ejournal.unpatti.ac.id/ppr_iteminfo_lnk.php?i d=1107. diunduh pada tanggal 28 September 2020 pukul 12.05 WIB.

³³ Jimly Asshiddiqie dan Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Cetakan.1. Sekretariat Jenderal & Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI, Jakarta, 2006, hlm. 61.

liability, pertanggungjawaban pidana disini dimaksudkan untuk menentukan apakah seseorang tersebut dapat dipertanggungjawabkan secara pidana atau tidak terhadap tindakan yang dilakukannya itu.³⁴

Terdapat dua unsur pokok dalam pertanggungjawaban hukum pidana. Pertama, adanya suatu norma, yaitu suatu larangan atau suruhan (kaidah). Kedua adanya sanksi (*sanctie*) atas pelanggaran norma itu berupa ancaman dengan hukuman pidana.³⁵

b. Pertanggungjawaban Hukum Perdata

Pertanggungjawaban hukum perdata dapat berupa pertanggungjawaban hukum berdasarkan wanprestasi dan perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*). Pertanggungjawaban hukum perdata berdasarkan wanprestasi baru dapat ditegakkan dengan terlebih dahulu harus adanya perjanjian yang melahirkan hak dan kewajiban. Perjanjian diawali dengan adanya persetujuan para pihak. Berdasarkan Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (yang selanjutnya akan disebut dengan KUHPerdata) definisi

³⁴ Daud Hidayat Lubis, *Pertanggungjawaban Pidana Anak Menurut Hukum Pidana Positif Dan Hukum Pidana Islam*, <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/25809/3/Chapter%20II.pdf>, diunduh pada 20 September 2020 pukul 20.15 WIB.

³⁵ Andi Hamzah, *Hukum Acara Pidana Indonesia*, Cetakan ke-7, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm. 10.

persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dalam hubungan hukum para pihak yang berlandaskan perikatan, pihak yang dibebankan suatu kewajiban, kemudian tidak melaksanakan atau melanggar kewajiban yang dibebankan kepadanya maka ia dapat dinyatakan lalai dan atas dasar kelalaian itu ia dapat dituntut pertanggungjawaban hukum perdata berdasarkan wanprestasi. Dari ketentuan Pasal 1234 KUHPerdata yang berbunyi Perikatan ditujukan untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu. Maka, kewajiban dalam suatu perjanjian dapat dibagi menjadi tiga yaitu:

- (1) Prestasi untuk memberikan sesuatu;
- (2) Prestasi untuk berbuat sesuatu;
- (3) Prestasi untuk tidak berbuat sesuatu.³⁶

Menurut hukum perdata dasar pertanggungjawaban dibagi menjadi dua macam, yaitu kesalahan dan risiko. Dengan demikian dikenal dengan pertanggungjawaban atas dasar kesalahan (*liability without based on fault*) dan pertanggungjawaban tanpa kesalahan

³⁶ M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, Cetakan.ke-13, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm. 498.

yang dikenal (*liability without fault*) yang dikenal dengan tanggung jawab risiko atau tanggung jawab mutlak (*strict liability*).³⁷

Prinsip dasar pertanggung jawaban atas dasar kesalahan mengandung arti bahwa seseorang harus bertanggung jawab karena ia melakukan kesalahan karena merugikan orang lain. Sebaliknya prinsip tanggung jawab risiko adalah bahwa konsumen penggugat tidak diwajibkan lagi melainkan produsen tergugat langsung bertanggung jawab sebagai risiko usahanya. Menurut pasal 1365 KUHPerdara, maka yang dimaksud dengan perbuatan melanggar hukum adalah perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan oleh seseorang yang karena salahnya telah menimbulkan kerugian bagi orang lain. Dalam ilmu hukum dikenal 3 katagori dari perbuatan melawan hukum, yaitu sebagai berikut :³⁸

- (1) Perbuatan melawan hukum karena kesengajaan;
- (2) Perbuatan melawan hukum tanpa kesalahan (tanpa unsur kesengajaan maupun kelalaian);
- (3) Perbuatan melawan hukum karena kelalaian.

³⁷ *Ibid.*, hlm.220.

³⁸ Djojodirdjo, M.A. Moegni, *Perbuatan melawan hukum : tanggung gugat (aansprakelijkheid) untuk kerugian, yang disebabkan karena perbuatan melawan hukum*, Pradnya Paramita,1979, Jakarta, hlm. 53.

c. Prinsip-Prinsip Pertanggungjawaban

Secara umum prinsip-prinsip tanggung jawab dalam hukum dapat dibedakan sebagai berikut:³⁹

- (1) Prinsip Tanggung Jawab Berdasarkan Unsur Kesalahan
Prinsip tanggung jawab berdasarkan unsur kesalahan (*fault liability* atau *liability based on fault*) adalah prinsip yang cukup umum berlaku dalam hukum pidana dan perdata. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya pasal 1365, 1366, dan 1367, prinsip ini dipegang secara teguh. Prinsip ini menyatakan, seseorang baru dapat dimintakan pertanggungjawabannya secara hukum jika ada unsur kesalahan yang dilakukannya. Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang lazim dikenal sebagai pasal tentang perbuatan melawan hukum, mengharuskan terpenuhinya empat unsur pokok, yaitu:
 - a) Adanya perbuatan;
 - b) Adanya unsur kesalahan;
 - c) Adanya kerugian yang diderita;
 - d) Adanya hubungan kausalitas antara kesalahan dan kerugian. Yang dimaksud kesalahan adalah unsur yang

³⁹ Shidarta, *Hukum Perlindungan Konsumen Indonesia*, Edisi Revisi, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2006, hlm. 73-79.

bertentangan dengan hukum. Pengertian hukum tidak hanya bertentangan dengan undang-undang tetapi juga kepatutan dan kesusilaan dalam masyarakat.

- (2) Prinsip Praduga Untuk Selalu Bertanggung Jawab Prinsip ini menyatakan bahwa tergugat selalu dianggap bertanggung jawab (*presumption of liability principle*), sampai ia dapat membuktikan bahwa ia tidak bersalah. Kata “dianggap” pada prinsip “*presumption of liability*” adalah penting, karena ada kemungkinan tergugat membebaskan diri dari tanggung jawab, yaitu dalam hal ia dapat membuktikan bahwa ia telah “mengambil” semua tindakan yang diperlukan untuk menghindari terjadinya kerugian.⁴⁰

Dalam prinsip ini, beban pembuktiannya ada pada si tergugat. Dalam hal ini tampak beban pembuktian terbalik (*omkering van bewijslast*). Hal ini tentu bertentangan dengan asas hukum praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*). Namun jika diterapkan dalam kasus konsumen akan tampak asas demikian cukup relevan. Jika digunakan teori ini, maka yang berkewajiban untuk membuktikan kesalahan itu ada pada pihak pelaku usaha yang digugat.

⁴⁰ E. Suherman, *Masalah Tanggung Jawab Pada Charter Pesawat Udara Dan Beberapa Masalah Lain Dalam Bidang Penerbangan (Kumpulan Karangan)*, Cetakan ke-II, Alumni, Bandung, 1979, hlm. 21.

Tergugat harus menghadirkan bukti-bukti bahwa dirinya tidak bersalah. Tentu saja konsumen tidak dapat sekehendak hati mengajukan gugatan. Posisi konsumen sebagai penggugat selalu terbuka untuk digugat balik oleh pelaku usaha, jika ia gagal menunjukkan kesalahan tergugat.

- (3) Prinsip Praduga Untuk Tidak Selalu Bertanggung Jawab. Prinsip ini adalah kebalikan dari prinsip yang kedua, prinsip praduga untuk tidak selalu bertanggung jawab hanya dikenal dalam lingkup transaksi konsumen yang sangat terbatas. Contoh dari penerapan prinsip ini adalah pada hukum pengangkutan. Kehilangan atau kerusakan pada bagasi kabin atau bagasi tangan, yang biasanya dibawa dan diawasi oleh penumpang (konsumen) adalah tanggung jawab dari penumpang. Dalam hal ini pengangkut (pelaku usaha) tidak dapat dimintakan pertanggungjawabannya. Pihak yang dibebankan untuk membuktikan kesalahan itu ada pada konsumen.
- (4) Prinsip Tanggung Jawab Mutlak. Prinsip tanggung jawab mutlak (*strict liability*) sering diidentikkan dengan prinsip tanggung jawab absolut (*absolute liability*). Kendati demikian ada pula para ahli yang membedakan kedua terminologi di

atas. Ada pendapat yang menyatakan, *strict liability* adalah prinsip tanggung jawab yang menetapkan kesalahan tidak sebagai faktor yang menentukan. Namun ada pengecualian-pengecualian yang memungkinkan untuk dibebaskan dari tanggung jawab, misalnya pada keadaan *force majeure*. Sebaliknya *absolute liability* adalah prinsip tanggung jawab tanpa kesalahan dan tidak ada pengecualiannya.

Menurut E. Suherman, *strict liability* disamakan dengan *absolute liability*, dalam prinsip ini tidak ada kemungkinan untuk membebaskan diri dari tanggung jawab, kecuali apabila kerugian yang timbul karena kesalahan pihak yang dirugikan sendiri. Tanggung jawab adalah mutlak.⁴¹

- (5) Prinsip Tanggung Jawab Dengan Pembatasan. Prinsip tanggung jawab dengan pembatasan (*limitation of liability principle*) ini sangat disenangi oleh pelaku usaha untuk dicantumkan sebagai klausula eksonerasi dalam perjanjian standar yang dibuatnya. Dalam perjanjian cuci cetak film, misalnya ditentukan, bila film yang ingin dicuci atau dicetak itu hilang atau rusak (termasuk akibat kesalahan petugas),

⁴¹ *Ibid.*, hlm.23

maka si konsumen hanya dibatasi ganti kerugian sebesar sepuluh kali harga satu rol film baru.⁴²

B. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Dalam pasal 1 angka 1 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut Imam Sopomo, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Menurut Molenaar, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah bagian segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.⁴³ Dari pengertian ketenagakerjaan di atas selanjutnya akan dijelaskan mengenai tenaga kerja. Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

⁴² *Ibid*, hlm.26

⁴³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 24

Menurut pendapat Sumitro Djojohadikusumo, mengenai arti tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun bersedia dan sanggup bekerja dan mereka yang menganggur terpaksa akibat tidak ada kesempatan kerja.⁴⁴

Menurut Aris Ananta dan Tjiptoherjanto, Tenaga kerja dapat diartikan sebagian dari keseluruhan penduduk yang secara potensial dapat menghasilkan barang dan jasa. Atau dengan kata lain, tenaga kerja dapat diartikan bagian dari penduduk yang dapat menghasilkan barang dan jasa apabila ada permintaan terhadap barang dan jasa tersebut. Dalam pengertian tersebut, yang termasuk ke dalam golongan tenaga kerja adalah semua orang yang telah bisa atau ikut serta dalam menciptakan barang maupun jasa baik di dalam perusahaan maupun perorangan.⁴⁵

2. Pengertian Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa :

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

⁴⁴ Sumitro Djojohadikusumo, *Dasar Teori Ekonomi Pertumbuhan dan Perkembangan*, Jakarta, 1987, hlm.34.

⁴⁵ Aris Ananta, *Liberalisasi Ekspor dan Impor Tenaga Kerja Suatu Pemikiran Awal*, Pusat Lembaga Demografi, FE-UI, 1990, hlm.33.

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang menandakan bahwa Undang-undang ini mengartikan dengan istilah maknanya sama. Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian.

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Dari pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur-unsur yang melekat dari istilah pekerja atau buruh, yaitu sebagai berikut :

- (1) Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja);
- (2) Menerima imbalan/upah sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.
- (3) Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.⁴⁶ Sedangkan menurut DR Payaman tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara

⁴⁶ Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, 2011, Vol 17 No 6. hlm. 08.

praksis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.⁴⁷

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

3. Pengertian Pekerja atau Buruh

Pada jaman feodal atau jaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksudkan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan halus seperti pegawai administrasi yang bisa duduk dimeja di sebut dengan *white collar* (berkerah putih).⁴⁸

Buruh, pekerja, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuan untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan. Buruh dibagi atas 2 klasifikasi besar, yaitu:

⁴⁷ Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta, PT Rineka Citra, 1998, hlm.3.

⁴⁸ Abdul Rahmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Cetakan-1 Jakarta, PT. Indeks, 2009, hlm.5.

(1) Buruh profesional - biasa disebut buruh kerah putih, menggunakan tenaga otak dalam bekerja;

(2) Buruh kasar - biasa disebut buruh kerah biru, menggunakan tenaga otot dalam bekerja.

Buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah; pekerja. Secara teori, dalam konteks kepentingan, didalam suatu perusahaan terdapat 2 (dua) kelompok yaitu, kelompok pemilik modal (*owner*) dan kelompok buruh, yaitu orang-orang yang diperintah dan dipekerjakan yang berfungsi sebagai salah satu komponen dalam proses produksi. Dalam teori Karl Marx tentang nilai lebih, disebutkan bahwa kelompok yang memiliki dan menikmati nilai lebih disebut sebagai majikan dan kelompok yang terlibat dalam proses penciptaan nilai lebih itu disebut buruh.⁴⁹

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.⁵⁰

4. Pengertian Pengusaha

⁴⁹ <http://repository.uin-suska.ac.id/6389/4/BAB%20III>, diunduh pada 20 September 2020 pukul 20.15 WIB.

⁵⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2001, Cetakan-2, hlm.22.

Menurut ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka (5) menyebutkan bahwa pengusaha adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.⁵¹

Pada prinsipnya pengusaha adalah yang menjalankan perusahaannya baik milik sendiri ataupun bukan. Sebagai pemberi kerja, pengusaha adalah seorang pengusaha dalam hubungan pekerja/buruh. Pekerja/buruh bekerja di dalam suatu hubungan kerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sedangkan pengusaha dapat disimpulkan adalah orang yang memperkerjakan orang untuk dirinya dengan memberikan upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

5. Pengertian Perusahaan

Perusahaan adalah istilah ekonomi yang dipakai dalam KUHD dan perundangan-undangan diluar KUHD.⁵² Tetapi dalam KUHD sendiri tidak

⁵¹ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta, PT Pradnya Paramita, 2003, hlm.13.

dijelaskan pengertian resmi istilah perusahaan itu. Rumusan pengertian perusahaan terdapat dalam Pasal 1 Undang-undang No.3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan. Dalam Pasal 1 huruf (b) Undang-undang No.3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan, perusahaan adalah :

“Setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba”.

Dalam Pasal 1 huruf (d) Undang-undang No.3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan usaha adalah setiap tindakan, perbuatan atau kegiatan apapun dalam bidang perekonomian, yang dilakukan oleh setiap pengusaha untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba. Sedangkan yang dimaksud dengan Pengusaha adalah setiap orang perseorangan atau persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu jenis perusahaan, Pasal 1 huruf (c) Undang-undang No.3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan, Berdasarkan ketentuan pasal tersebut diperoleh kenyataan bahwa dalam pengertian perusahaan tersimpul dua hal, yaitu :

(1) Bentuk Usaha yang berupa organisasi atau Badan Usaha,dalam bahasa Inggris disebut company;

⁵² Kansil dan Cristine, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Jakarta, PT.Pradnya Paramita,1995,hlm 1-2.

(2) Jenis Usaha yang berupa kegiatan dalam bidang perekonomian yang dilakukan secara terus-menerus oleh pengusaha untuk memperoleh keuntungan atau laba.⁵³

Pengertian perusahaan menurut para ahli, yaitu : Pengertian Perusahaan menurut Molengraaff adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, untuk memperoleh penghasilan, bertindak keluar, dengan cara memperdagangkan, menyerahkan atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan.⁵⁴ Pengertian perusahaan disini tidak mempersoalkan tentang perusahaan sebagai Badan Usaha, namun justru perusahaan sebagai perbuatan, jadi terkesan hanya meliputi kegiatan usaha.

C. Perjanjian Kerja Pada Umumnya

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Sebagaimana diketahui bahwa dalam setiap hubungan kerja, hubungan perburuhan atau hubungan industrial di negara manapun atau penganut sistim hubungan industrial di negara manapun pasti akan menggunakan perjanjian. Di dalam KUH Perdata tidak dikenal istilah perjanjian namun yang ada adalah istilah perikatan atau verbintenris (Pasal 1233) dan persetujuan atau overeenkomst (Pasal 1313). Menurut Kosiden

⁵³ *Ibid*, hlm.2.

⁵⁴ Burton Richard Simatupang, *Aspek Hukum Dalam Bisnis*, Jakarta, Rineka Cipta, 2003, hlm.16-23

di Indonesia, istilah *verbinten* diterjemahkan dalam tiga arti, yaitu perikatan, perhutangan, dan perjanjian. Sedangkan istilah *overeenkomst* diterjemahkan dalam dua arti, yaitu perjanjian dan persetujuan.⁵⁵

Menurut Kosidin, pembagian perjanjian menurut Pasal 1601 KUH Perdata adalah :

- (1) Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu, yaitu suatu perjanjian dimana satu pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah;
- (2) Perjanjian Kerja, yaitu perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian dimana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), dimana pihak majikan berhak memberikan perintahperintah yang harus ditaati oleh pihak lain; dan
- (3) Perjanjian Pemborongan Kerja, yaitu suatu perjanjian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, dimana pihak yang satu (yang memborongkan pekerjaan) menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga pemborongan.

Di dalam perjanjian akan dimuat mengenai hak dan kewajiban dari para pihak, maka untuk membuat sebuah perjanjian kerja harus memenuhi

⁵⁵ *Ibid*, hlm.54.

unsurunsur mengenai sahnya suatu perjanjian sesuai dengan Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu sebagai berikut :⁵⁶

- (1) Sepakat Mereka Yang Mengikatkan Diri Artinya bahwa perjanjian itu haruslah merupakan kesepakatan dari para pihak yang membuatnya. Perjanjian yang tidak memenuhi ketentuan tersebut adalah batal.
- (2) Kecakapan Membuat Perjanjian Dalam pasal 330 KUH Perdata tercantum bahwa seseorang telah cakap hukum (dewasa) apabila telah berusia 21 (dua puluh satu) tahun. Dalam Pasal 1 Angka 26 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun. Dengan demikian, pengertian orang dewasa adalah setiap orang yang berumur 18 (delapan belas) tahun. Hal ini berarti bahwa setiap orang yang sudah berusia 18 (delapan belas) tahun, tidak peduli sudah kawin atau belum, dapat dikatakan cakap hukum dan sudah memiliki kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.
- (3) Suatu Hal Tertentu Objek dari suatu perjanjian haruslah ada, misalnya dalam hal perjanjian kerja, maka objeknya adalah perjanjian tentang pekerjaan. Dalam perjanjian itu akan dirinci mengenai pekerjaan yang akan dilakukan, waktu kerja, waktu istirahat, besarnya upah dan lain-lain.

⁵⁶ Munir Fuady, *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 2

- (4) Suatu Sebab yang Halal Artinya bahwa isi perjanjian itu tidak boleh bertentangan dengan undangundang, moral, adat istiadat, kesusilaan dan lain-lain.

Perjanjian kerja awalnya diatur dalam Bab 7 A Buku III KUH Perdata serta dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang kini sudah tidak berlaku lagi dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang didalamnya diatur tentang Perjanjian Kerja. Perjanjian kerja masuk ke dalam KUH Perdata dengan Stb. 1926 No. 335 yang mulai berlaku sejak tanggal 1 Januari 1927.⁵⁷

Dari uraian di atas, dapat dilihat bahwa prinsip yang menonjol dalam suatu perjanjian kerja adalah adanya keterkaitan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Jadi, bila seseorang telah mengikatkan dirinya dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja dibawah perintah orang lain.

2. Macam-macam Perjanjian Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Undang-undang

⁵⁷ Djumadi, *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh Di Indonesia*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta, 2005, hlm 77.

memberikan kebebasan kepada para pihak untuk menentukan bentuk perjanjian yang dikehendakinya, tetapi sesungguhnya prinsip yang dianut adalah prinsip tertulis. Perjanjian kerja dalam bentuk lisan dapat ditoleransi karena kondisi masyarakat yang beragam. Undang-undang hanya menentukan bahwa segala hal dan/atau segala biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Aturan tentang kebebasan bentuk perjanjian itu merupakan aturan umum. Pasal 51 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal ini memberikan kemungkinan bahwa untuk perjanjian kerja tertentu dapat disyaratkan bentuk tertulis. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan dalam bentuk tertulis di antaranya adalah:⁵⁸

- (1) Perjanjian kerja waktu tertentu (Pasal 57 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003);
- (2) Antarkerja antardaerah;
- (3) Antarkerja antarnegara;
- (4) Perjanjian kerja laut.

⁵⁸ <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kontrak-kerja/kontrak-kerja>, diunduh pada 31 Maret 2021 pukul 09.19 WIB

Diwajibkannya bentuk tertulis untuk perjanjian kerja tertentu tersebut bertujuan utama memberikan perlindungan kepada pekerja, misalnya adalah yang ditegaskan di dalam Pasal 399 ayat (1) WvK, yaitu *“De arbeidsovereenkomst tusschen den reeder en een arbeider, die als kapitein of scheepsofficier zal optreden moet op straffe van nietigheid, schriftelijk worden aangegaan”* (Perjanjian kerja antara pengusaha dan seorang pekerja, atas ancaman batal, harus dibuat secara tertulis). Keharusan bentuk tertulis dengan ancaman kebatalan ini merupakan aturan khusus. Di dalam peraturan yang mulai berlaku 17 Januari 1938 ini ditegaskan bahwa perjanjian kerja dengan buruh harus diadakan dalam bentuk tertulis. Sementara itu di dalam Pasal 15 ayat (1) ditegaskan bahwa pelanggaran (berarti membuat perjanjian kerja tidak tertulis) atas Pasal 3 ayat (1) dipidana dengan pidana kurungan selama-lamanya dua bulan atau denda sebanyakbanyaknya lima ratus rupiah.

Jika perjanjian kerja dibuat secara tertulis, Pasal 54 ayat (1) mensyaratkan hal-hal minimal yang harus dicantumkan, yaitu:⁵⁹

- (1) Nama, Alamat Perusahaan, dan Jenis Usaha;
- (2) Nama, Jenis Kelamin, Umur, dan Alamat Pekerja;
- (3) Jabatan atau Jenis Pekerjaan;
- (4) Tempat Pekerjaan;

⁵⁹ <http://e-journal.uajy.ac.id/8546/2/HK210675.pdf>, diunduh pada 31 Maret 2021 pukul 09.22 WIB.

- (5) Besarnya Upah dan Cara Pembayaran;
- (6) Syarat-Syarat Kerja yang Menurut Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja; Universitas Sumatera Utara
- (7) Mulai dan Jangka Waktu Berlakunya Perjanjian Kerja;
- (8) Tempat dan Tanggal Perjanjian Kerja Dibuat; dan
- (9) Tanda Tangan Para Pihak dalam Perjanjian Kerja.

Hal-hal yang ditegaskan di dalam huruf e dan f tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sekedar untuk perbandingan, BW pun tidak mensyaratkan bentuk tertulis untuk perjanjian kerja. Hal ini ditegaskan di dalam pasal 1601d, yaitu: “Apabila perjanjian kerja dibuat tertulis, maka biaya akte dan biaya lain-lain, ditanggung oleh pengusaha.”

3. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berakhirnya Perjanjian Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja/Buruh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 61 ayat:⁶⁰

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila:
 - a. Pekerja meninggal dunia;
 - b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

⁶⁰ Subekti, R. *Aneka Perjanjian*. PT. Citra Aditya. Bandung. 1995. hlm. 60-61.

- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

D. Tinjauan Umum Tentang Pengupahan

1. Pengertian Upah

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1

Angka (30) upah adalah :

Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang dalam bentuk imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang diterapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau dilakukan.

Sedangkan menurut Pasal 1 huruf (a) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yang dimaksud dengan upah adalah:

Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau menurut perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

2. Pengertian Upah Minimum

Pengertian upah minimum menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi

No. KEP-226/MEN/2000 tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20 dan Pasal 21.⁶¹

- 1) Yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap;
- 2) Upah minimum Provinsi adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi;
- 3) Upah minimum Kabupaten/Kota adalah upah minimum yang berlaku di daerah Kabupaten/Kota.

E. Penyelesaian Hubungan Industrial

1. Di Luar Pengadilan

- a. Penyelesaian melalui mekanisme bipartit Penjelasan.⁶²

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Upaya bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 7 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan

⁶¹ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo, 1993, hlm.55.

⁶² Djumadi. 2005.*Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh Di Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm. 50

Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.⁶³

b. Penyelesaian melalui mekanisme mediasi Penjelasan:

Upaya penyelesaian perselisihan melalui mediasi diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota.

c. Penyelesaian melalui mekanisme konsiliasi Penjelasan:⁶⁴

⁶³<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5abe1d0846bb5/langkah-pekerja-jika-perundingan-bipartit-ditolak-pengusaha/>, diunduh pada 31 maret 2021 pukul 13.35 WIB.

⁶⁴<https://media.neliti.com/media/publications/290646-pernyelesaian-secara-konsiliasi-dalam-pen-2da75ee8.pdf>, diunduh pada 1 April 2021 pukul 09.45 WIB.

Penyelesaian melalui konsiliasi (*conciliation*) ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Konsiliator ikut serta secara aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan.

d. Penyelesaian melalui mekanisme arbitrase Penjelasan:

Arbitrase merupakan penyelesaian sengketa di luar pengadilan berdasarkan kesepakatan para pihak yang dilakukan oleh pihak ketiga yang disebut arbiter dan para pihak menyatakan akan menaati putusan yang diambil oleh arbiter. Arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial, sesuai dengan asas hukum *lex specialis derogate lex generalis*.

2. Di Dalam Pengadilan

Penyelesaian melalui mekanisme Pengadilan hubungan industrial Penjelasan:⁶⁵

⁶⁵<https://www.jogloabang.com/pustaka/uu-2-2004-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial>, diunduh pada 1 April 2021 pada pukul 10.35 WIB

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus :

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.
- c. Mekanisme non hukum
 - 1) Memaksimalkan negosiasi Penjelasan:
 - a) Negosiasi adalah suatu proses dimana dua pihak atau lebih yang mempunyai kepentingan yang sama atau bertentangan bertemu dan berbicara dengan maksud untuk mencapai suatu kesepakatan. Pertentangan kepentingan memberikan alasan terjadinya suatu negosiasi. Persamaan kepentingan juga memberikan alasan terjadinya negosiasi atas dasar motivasi untuk mencapai kesepakatan.⁶⁶
 - b) Dalam hubungan industrial, kepentingan yang sama antara pekerja dan pengusaha adalah dalam hal produksi.

⁶⁶ <https://sinta.unud.ac.id/uploads/wisuda/1206033005-3-BAB%20II.pdf>, diunduh pada 1 April 2021 pada pukul 10.40 WIB

Kedua belah pihak menginginkan agar produksi berlanjut dan meningkat karena merupakan sumber penghasilan dan keuntungan mereka. Kepentingan yang bertentangan dalam hubungan industrial adalah pembagian porsi produksi untuk kedua belah pihak. Para pekerja memperoleh porsi bagian mereka melalui kondisi kepegawaian dan kondisi kerja yang baik, termasuk upah yang lebih tinggi, keselamatan, kesehatan dan jaminan kerja yang lebih baik, serta pekerjaan yang bebas stress. Pihak pengusaha memperoleh bagian mereka dalam bentuk profit / laba yang lebih tinggi dan dana yang lebih banyak untuk investasi (Robert Heron dan Caroline Vandenabeele, 1998: 5) .

- 2) Menggunakan opsi mogok kerja sebagai alat bargaining position terhadap pengusaha Penjelasan:

Bahwa opsi mogok kerja adalah upaya terakhir yang dilakukan oleh anggota SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta. Opsi mogok kerja diatur dalam mekanisme hukum formal di Indonesia. Setidaknya ada 3 (tiga) peraturan perundangundangan yang mengatur mengenai hak mogok pekerja yaitu:

- a) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UUK”);
- b) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 368.Kp.02.03.2002 Tahun 2002 Tentang Prosedur Mogok Kerja Dan Penutupan Perusahaan (Lock Out) (“SE Menakertrans 368”);
- c) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep. 232/men/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah (“Kepmen 232”).