

## BAB II

# TINJAUAN UMUM TENTANG HUKUM PIDANA, SANKSI PIDANA, PERUSAHAAN DAN PELAKU USAHA, UPAH, STANDAR UPAH MINIMUM, PERJANJIAN KERJA, DAN PENGATURAN MENGENAI STANDAR UPAH MINIMUM

### A. Tinjauan Pustaka Tentang Hukum Pidana

#### 1. Pengertian Hukum Pidana

Tri Andrisman dalam bukunya yang berjudul Hukum Pidana, mengatakan bahwa : (Andrisman, 2007, hlm. 7)

“Pidana ini merupakan suatu hal yang mutlak diperlukan dalam hukum pidana. Tujuannya agar dapat menjadi sarana pencegahan umum maupun khusus bagi anggota masyarakat agar tidak melanggar hukum pidana. Pengertian pidana adalah penderitaan yang sengaja dibebankan kepada orang yang melakukan perbuatan yang memenuhi syarat-syarat tertentu.”

Muladi dan Barda Nawawi Arief menyatakan : (Arief, 1998, hlm. 2)

“Istilah pidana dari kata hukuman (*straf*) tetapi kata hukuman merupakan istilah yang umum dan konvensional juga mempunyai arti yang luas dan berubah-ubah karena istilah itu dapat berkonotasi dengan bidang yang cukup luas. Istilah tersebut tidak hanya digunakan dalam bidang hukum tetapi juga dalam istilah moral, pendidikan, agama, dan sebagainya. Sedangkan istilah pidanaan berasal dari kata *sentence* yang artinya pemberian atau penjatuhan pidana oleh hakim.”

Menurut Sudarto pengertian pidana, yaitu : (Soedarto, 1990, hlm. 9)

“Pidana adalah penderitaan yang sengaja dibebankan kepada orang yang melakukan perbuatan yang memenuhi syarat-syarat tertentu.”

Menurut Roeslan Saleh (dalam bukunya Muladi dan Barda Nawawi Arief) menyatakan : (Arief, 1998, hlm. 2)

“Pidana adalah reaksi atas delik, dan ini berwujud suatu nestapa yang dengan sengaja ditimpakan kepada pembuat delik itu.”

Van Hamel (dalam bukunya P.A.F. Lamintang mempertegas pengertian pidana sebagai berikut : (Lamintang, 1984, hlm. 34)

“Pidana adalah suatu penderitaan yang bersifat khusus, yang telah dijatuhkan oleh kekuasaan yang berwenang untuk menjatuhkan pidana atas nama negara sebagai penanggung jawab dari ketertiban hukum umum bagi seorang pelanggar, yakni semata-mata karena orang tersebut telah melanggar suatu peraturan hukum yang harus ditegakkan oleh Negara.”

Berdasarkan definisi tersebut menurut Muladi dan Barda Nawawi Arief dapatlah diartikan bahwa pidana mengandung unsur-unsur atau ciri-ciri sebagai berikut : (Arief, 1998, hlm. 4)

- a. Pidana itu pada hakikatnya merupakan suatu pengenaan penderitaan atau nestapa atau akibat-akibat lain yang tidak menyenangkan;
- b. Pidana itu diberikan dengan sengaja oleh orang atau badan yang mempunyai kekuasaan yang berwenang; dan
- c. Pidana itu dikenakan kepada seseorang yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu.

Menurut Andi Hamzah, ahli hukum Indonesia membedakan istilah hukuman dengan pidana, yang dalam bahasa Belanda dikenal dengan istilah *straf*, yaitu : (Hamzah, 2017, p, 27)

“Istilah hukuman adalah istilah umum yang dipergunakan untuk semua jenis sanksi baik dalam ranah hukum perdata, administratif, disiplin dan pidana, sedangkan istilah pidana

diartikan secara sempit yaitu hanya sanksi yang berkaitan dengan hukumpidana.”

Menurut Satochid Kartanegara, bahwa : (Hamzah, 2008, hlm. 17)

“Hukuman (pidana) itu bersifat siksaan atau penderitaan, yang oleh undang-undang hukum pidana diberikan kepada seseorang yang melanggar sesuatu norma yang ditentukan oleh undang-undang hukum pidana, dan siksaan atau penderitaan itu dengan keputusan hakim dijatuhkan terhadap diri orang yang dipersalahkan itu. Sifat yang berupa siksaan atau penderitaan itu harus diberikan kepada hukuman (pidana), karena pelanggaran yang dilakukan oleh seseorang terhadap norma yang ditentukan oleh undang- undang.”

Menurut Soedarto pidana adalah : (Arief, 1998, hlm. 14)

“Penderitaan yang sengaja di bebaskan kepada orang yang melakukan perbuatan yang memenuhi syarat-syarat tertentu.”

W.L.G Lemaire memberikan pengertian mengenai hukum pidana, yaitu : (Lamintang, 1984, hlm. 1)

“Terdiri dari norma-norma yang berisi keharusan-keharusan dan larangan-larangan yang (oleh pembentuk undang-undang) telah dikaitkan dengan suatu sanksi berupa hukuman, yakni suatu penderitaan yang bersifat khusus. Dengan demikian dapat juga dikatakan, bahwa hukum pidana itu merupakan suatu sistem norma-norma yang menentukan terhadap tindakan-tindakan yang mana (hal melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu dimana terdapat suatu keharusan untuk melakukan sesuatu) dan dalam keadaan-keadaan bagaimana yang dapat dijatuhkan bagi tindakan-tindakan tersebut.”

M. Ali juga memberika pengertian mengenai hukum pidana, yakni :  
(Zaidan, 2015, hlm. 3)

“Dengan demikian Hukum Pidana diartikan sebagai suatu ketentuan hukum/undang-undang yang menentukan perbuatan yang dilarang/pantang untuk dilakukan dan ancaman sanksi

terhadap pelanggaran larangan tersebut. Banyak ahli berpendapat bahwa Hukum Pidana menempati tempat tersendiri dalam sistemik hukum, hal ini disebabkan karena hukum pidana tidak menempatkan norma tersendiri, akan tetapi memperkuat norma-norma di bidang hukum lain dengan menetapkan ancaman sanksi atas pelanggaran norma-norma di bidang hukum lain tersebut.”

Pengertian di atas sesuai dengan asas hukum pidana yang terkandung dalam Pasal 1 ayat 1 KUHP dimana hukum pidana bersumber pada peraturan tertulis (undang-undang dalam arti luas) disebut juga sebagai asas legalitas. Berlakunya asas legalitas memberikan sifat perlindungan pada undang-undang pidana yang melindungi rakyat terhadap pelaksanaan kekuasaan yang tanpa batas dari pemerintah.

Suharto dan Junaidi Efendi menyebutkan bahwa : (Efendi, 2010, hlm. 25)

“Karakteristik hukum adalah memaksa disertai dengan ancaman dan sanksi. Tetapi hukum bukan dipaksa untuk membenarkan persoalan yang salah, atau memaksa mereka yang tidak berkedudukan dan tidak beruang. Agar peraturan-peraturan hidup kemasyarakatan benar-benar dipatuhi dan ditaati sehingga menjadi kaidah hukum, maka peraturan kemasyarakatan tersebut harus dilengkapi dengan unsur memaksa. Dengan demikian, hukum mempunyai sifat mengatur dan memaksa setiap orang supaya mentaati tata tertib dalam masyarakat serta memberikan sanksi yang tegas (berupa hukuman) terhadap siapa saja yang tidak mau mematuhi.”

Wirjono Prodjodikoro mengatakan bahwa : (Wirjono Prodjodikoro, 2008, hlm. 46)

“Adanya aturan-aturan yang bersifat mengatur dan memaksa anggota masyarakat untuk patuh dan menaatinya, akan menyebabkan terjadinya keseimbangan dan kedamaian dalam kehidupan mereka. Para pakar hukum pidana mengutarakan bahwa tujuan hukum pidana adalah pertama, untuk menakut-

nakuti orang agar jangan sampai melakukan kejahatan (preventif). Kedua, untuk mendidik atau memperbaiki orang-orang yang sudah menandakan suka melakukan kejahatan agar menjadi orang yang baik tabi'atnya (represif).”

## 2. Tujuan Hukum Pidana

Tujuan hukum pidana adalah untuk melindungi kepentingan orang perseorangan atau hak asasi manusia dan masyarakat. Tujuan hukum pidana di Indonesia harus sesuai dengan falsafah Pancasila yang mampu membawa kepentingan yang adil bagi seluruh warga negara. Dengan demikian hukum pidana di Indonesia adalah mengayomi seluruh rakyat Indonesia.

Tujuan hukum pidana dibagi menjadi 2 (dua), yaitu : (Prasetyo, 2011, hlm. 7)

### a. Tujuan hukum pidana sebagai hukum Sanksi.

Tujuan ini bersifat konseptual atau filsafati yang bertujuan memberi dasar adanya sanksi pidana. Jenis bentuk dan sanksi pidana dan sekaligus sebagai parameter dalam menyelesaikan pelanggaran pidana. Tujuan ini biasanya tidak tertulis dalam pasal hukum pidana tapi bisa dibaca dari semua ketentuan hukum pidana atau dalam penjelasan umum.

### b. Tujuan dalam penjatuhan sanksi pidana terhadap orang yang melanggar hukum pidana.

Tujuan ini bercorak pragmatik dengan ukuran yang jelas dan konkret yang relevan dengan problem yang muncul akibat adanya

pelanggaran hukum pidana dan orang yang melakukan pelanggaran hukum pidana. Tujuan ini merupakan perwujudan dari tujuan pertama.

### 3. Fungsi Hukum Pidana

Berikut ini disebutkan pula beberapa pendapat yang dikemukakan oleh Sudarto, bahwa fungsi hukum pidana itu dapat dibedakan sebagai berikut : (Soedarto, 1990, hlm. 9)

- a. Fungsi yang umum yaitu salah satu bagian dari hukum, oleh karena itu fungsi hukum pidana juga sama dengan fungsi hukum pada umumnya, yaitu untuk mengatur hidup kemasyarakatan atau untuk menyelenggarakan tata dalam masyarakat;
- b. Fungsi yang khusus yaitu untuk melindungi kepentingan hukum terhadap perbuatan yang hendak memperkosanya (*rechtsguterschutz*) dengan sanksi yang berupa pidana yang sifatnya lebih tajam jika dibandingkan dengan sanksi yang terdapat pada cabang hukum lainnya. Dalam sanksi pidana itu terdapat suatu tragic (suatu yang menyedihkan) sehingga hukum pidana dikatakan sebagai „mengiris dagingnya sendiri“ atau sebagai „pedang bermata dua“, yang bermakna bahwa hukum pidana bertujuan untuk melindungi kepentingan-kepentingan hukum (misalnya: nyawa, harta benda, kemerdekaan, kehormatan), namun jika terjadi pelanggaran terhadap larangan dan perintahnya justru mengenakan perlukaan (menyakiti) kepentingan (benda) hukum si pelanggar. Dapat dikatakan bahwa hukum pidana itu memberi aturan-aturan untuk menaggulangi perbuatan jahat. Dalam hal ini perlu diingat

pula, bahwa sebagai alat social control fungsi hukum pidana adalah subsidair, artinya hukum pidana hendaknya baru diadakan (dipergunakan) apabila usaha-usaha lain kurang memadai.

#### 4. Sumber Hukum Pidana

Selain daripada itu dijelaskan pula sumber hukum yang merupakan asal atau tempat untuk mencari dan menemukan hukum. Tempat untuk menemukan hukum, disebut dengan sumber hukum dalam arti formil. Sumber hukum pidana Indonesia sumber hukum pidana adalah sebagai berikut : (Soedarto, 1990, hlm. 89)

- a. Sumber utama hukum pidana Indonesia adalah hukum yang tertulis

Induk peraturan hukum pidana positif adalah KUHP, yang nama aslinya adalah *Wetboek van Strafrecht voor nederlandsch indie (W.v.S)*.

- b. Hukum pidana adat mengatakan bahwa di daerah-daerah tertentu dan untuk orang-orang tertentu hukum pidana yang tidak tertulis juga dapat menjadi sumber hukum pidana

Hukum adat yang masih hidup sebagai delik adat masih dimungkinkan menjadi salah satu sumber hukum pidana, hal ini didasarkan kepada Undang-undang Darurat No. 1 Tahun 1951 (L.N. 1951-9) Pasal 5 ayat 3 sub b. Dengan masih berlakunya hukum pidana adat (meskipun untuk orang dan daerah tertentu saja) maka sebenarnya dalam hukum pidana pun masih ada dualisme. Namun harus disadari bahwa hukum pidana tertulis tetap mempunyai peranan yang utama

sebagai sumber hukum. Hal ini sesuai dengan asas legalitas yang tercantum dalam Pasal 1 KUHP;

- b. *Memorie van Toelichting (Memori Penjelasan)* adalah penjelasan atas rencana undang-undang pidana, yang diserahkan oleh Menteri Kehakiman Belanda bersama dengan Rencana Undang-undang itu kepada Parlemen Belanda. RUU ini pada tahun 1881 disahkan menjadi UU dan pada tanggal 1 September 1886 mulai berlaku. M.v.T. masih disebut-sebut dalam pembicaraan KUHP karena KUHP ini adalah sebutan lain dari W.v.S. untuk Hindia Belanda. W.v.S. Hindia Belanda (W.v.S.N.I.) ini yang mulai berlaku tanggal 1 Januari 1918 itu adalah copy dari W.v.s. Belanda tahun 1886. Oleh karena itu M.v.T. dari W.v.S. Belanda tahun 1886 dapat digunakan pula untuk memperoleh penjelasan dari pasal-pasal yang tersebut di dalam KUHP yang sekarang berlaku.

## 5. Asas-Asas Hukum Pidana

- a. Asas Legalitas

Ridwan RH, menyatakan bahwa : (HR, 2010, hlm. 96)

“Definisi legalitas menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah suatu perihal (keadaan) sah; keabsahan. Legalitas berasal dari kata dasar legal yang memiliki makna sesuatu yang berarti sah atau diperbolehkan.”

Sehingga legalitas memiliki makna bahwa sesuatu yang diperbolehkan atau sesuatu yang menerangkan keadaan diperbolehkan atau sah. Asas legalitas dinamakan juga dengan kekuasaan undang-undang (*de heerschappij van de wet*), istilah asas legalitas dalam hukum

pidana (*nullum delictum sine praveia lege poenali*) yang artinya adalah tidak ada hukuman tanpa undang-undang.

Ridwan RH juga menyatakan bahwa : (HR, 2010, hlm. 69)

“Asas legalitas erat kaitannya dengan gagasan demokrasi dan gagasan negara hukum. Gagasan demokrasi menuntut setiap tindakan bentuk undang-undang dan berbagai keputusan mendapatkan persetujuan dari wakil rakyat dan sebanyak mungkin memperhatikan kepentingan rakyat.”

Gagasan negara hukum menuntut agar penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kenegaraan harus didasari undang-undang dan memberikan jaminan terhadap hak-hak dasar rakyat.

Moeljatno menyatakan bahwa : (Moeljatno, 2009, hlm. 93)

“Asas legalitas, yakni *nullum delicta nulla poena sine praevia lege* yang dahulu dicetuskan oleh sarjana hukum pidana Jerman bernama *von Feurbach* (1775 – 1833) yang termuat dalam bukunya *Lehrbuch des peinlichen Recht.*”

Asas legalitas tersebut dalam hukum pidana Indonesia ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (1) KUHP. Pengertian asas legalitas dalam Pasal 1 ayat (1) KUHP tersebut menurut Moeljatno juga mempunyai arti bahwa perbuatan seseorang harus diadili menurut aturan yang berlaku pada waktu perbuatan itu dilakukan (*lextemporis delictie*). Namun, apabila setelah perbuatan tersebut dilakukan terjadi perubahan dalam perundang-undangan, maka dipergunakan aturan yang paling ringan bagi terdakwa, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1 ayat (2) KUHP,

sehingga dengan demikian *lextemporis delictie* tersebut dibatasi oleh Pasal 1 ayat (2) KUHP tersebut.

Asas legalitas menurut Moeljatno tersebut mengandung tiga pengertian : (Moeljatno, 1993)

- 1) Tidak ada perbuatan yang dilarang dan diancam dengan pidana kalau hal itu terlebih dahulu belum dinyatakan dalam suatu aturan undangundang;
- 2) Untuk menentukan adanya perbuatan pidana tidak boleh digunakan analogi (kiyas); dan
- 3) Aturan-aturan hukum pidana tidak berlaku surut.

Ada dua makna yang terkandung dalam asas legalitas. Pertama, suatu perbuatan dapat dipidana jika diatur dalam perundang-undangan pidana, Kedua, kekuatan ketentuan pidana tidak boleh berlaku surut

Teguh Prasetyo, menyatakan bahwa : (Prasetyo, 2011, hlm. 124)

“Dalam perkembangannya, asas legalitas dalam beberapa hal ditafsirkan secara lebih luas. Dalam lapangan hukum pidana, Teguh Prasetyo memberikan gambaran bahwa dalam pertumbuhan internasional menunjukkan bahwa *the principal of legality* (asas legalitas) dapat disisihkan oleh *the principle of justice* (asas keadilan), seperti dalam kasus kejahatan perang, korupsi, terorisme, narkoba yang merupakan hukum khusus.”

Makna asas legalitas yang dikemukakan oleh Enschede ini sama dengan makna legalitas bahwa sanksi pidana hanya dapat ditentukan dengan undang-undang dan ketentuan pidana tidak boleh berlaku surut.

b. Asas Nonretroaktif

Prof. Dr. Wirjono Prodjodikoro, menyatakan bahwa :  
(Prodjodikoro, 2003, hlm. 43)

“Asas nonretroaktif memiliki makna bahwa tidak dapat berlaku surut. Asas ini sebenarnya sudah ditentukan untuk semua bidang hukum, yaitu pasal 2 dari *Alegemene Bepalingen van Wetgeving* (ketentuan ketentuan umum tentang perundang-undangan) yang dikeluarkan oleh pemerintah belanda dengan Publicate (pengumuman) tanggal 30 April 1847 (Staatsblad 1847 No.23). Pasal 2 tertulis : *De wet verbindt allen voor het toekomstige en heeft geen terugwerkende kracht* (undang-undang hanya mengikat untuk masa depan dan tidak berlaku surut).”

Asas ini diulangi dalam hukum pidana dan juga dimuat sebagai pasal pertama dalam kodifikasi hukum pidana, yang artinya larangan berlaku surut ini oleh pembentuk undang-undang ditekankan bagi hukum pidana. Disamping pasal 1 ayat (1) KUHP memelopori ketentuan asal peralihan hukum yang penting juga dan yang termuat dalam ayat 2 Pasal 1 tersebut.

Ayat tersebut tertulis : (Prodjodikoro, 2003, hlm. 43)

“*Bij verandering van de wetgeving na het tijdstip waarop het feit begaan is, worden de voor den verdachte gunstigste bepalingen toegepast* (apabila ada perubahan dalam perundang-undangan terjadi sesudah suatu tindak pidana diperbuat, maka yang diperlakukan adalah ketentuan-ketentuan dari hukum lama atau hukum baru yang lebih menguntungkan bagi si tersangka.”

Pasal 1 ayat (2) KUHP merupakan penyimpangan dari larangan berlaku surut dari hukum pidana, sepanjang mengenai hal bahwa hukum yang baru lebih menguntungkan bagi tersangka daripada hukum yang lama, yaitu apabila seorang pelanggar hukum pidana belum diputus perkaranya oleh Hakim dalam putusan yang bersifat final.

c. Asas Transitoir

Dalam hukum pidana substansi Pasal 1 ayat (2) di atas lazim dikenal dengan asas transitoir, yaitu asas yang menentukan berlakunya suatu aturan hukum pidana dalam hal terjadi atau ada perubahan undang-undang. Dengan asas tersebut pada dasarnya juga membicarakan mengenai diperbolehkannya aturan hukum pidana hasil perubahan untuk diterapkan secara surut, dengan syarat bila hukum pidana hasil perubahan tersebut kalau diterapkan akan lebih menguntungkan bagi Terdakwa dibandingkan bila menerapkan hukum pidana sebelum perubahan.

Andi Hamzah menjelaskan bahwa : (Hamzah, 2008, hlm. 54)

“Prinsip peraturan tidak berlaku surut dalam asas legalitas bertujuan untuk melindungi orang dari kesewenangwenangan penguasa.”

Asas legalitas menyatakan bahwa peraturan tidak berlaku surut tersebut dibatasi dengan Pasal 1 ayat (2) KUHP dengan tujuan yang sama, yakni jangan sampai orang dikenakan hukuman berdasarkan peraturan baru yang lebih berat karena terjadinya perubahan peraturan tersebut.

P.A.F Lamintang berpendapat bahwa : (Lamintang, 1997, hlm. 160)

“Dalam menafsirkan istilah “perundang-undangan” yang berubah (sebagai hukum transitoir tersebut) menurut Pasal 1 ayat (2) KUHP tersebut maka terdapat beberapa jenis ajaran

atau pendapat para ahli hukum dan dalam praktik peradilannya.”

Adanya ajaran perubahan perundang-undangan dalam arti formil dan dalam arti materiil. Perubahan perundang-undangan dalam arti formil berarti bahwa yang berubah adalah undang-undang yang dibentuk oleh presiden bersama dengan dewan perwakilan rakyat. Van Bemmelen berpendapat bahwa yang dimaksudkan dengan perubahan perundang-undangan dalam pasal 1 ayat (2) kuhp tersebut harus diartikan sebagai undang-undang dalam arti formil.

Jika ketentuan perundang-undangan yang berubah merupakan ketentuan dalam KUHP, maka perubahan tersebut termasuk dalam perubahan perundang-undangan dalam arti formil, yakni perubahan KUHP sebagai undang-undang yang berlaku pada mulanya berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1946 tentang Peraturan Hukum Pidana yang selanjutnya diberlakukan di seluruh Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 73 Tahun 1958 tentang Menyatakan Berlakunya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1946 tentang Peraturan Hukum Pidana untuk Seluruh Wilayah Indonesia dan Mengubah Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.

## **B. Tinjauan Umum Mengenai Sanksi Pidana**

Sanksi pidana ditentukan dalam Pasal 10 KUHPidana yang menyatakan bahwa sanksi pidana terdiri dari : (Permatasari, 2023, p. 1)

1. Pidana pokok, terbagi menjadi:
  - a. Hukuman mati;

- b. Hukuman penjara;
  - c. Hukuman kurungan;
  - d. Hukuman denda; dan
  - e. Hukuman tutupan.
2. Pidana tambahan, terdiri atas:
- a. Pencabutan beberapa hak yang tertentu;
  - b. Perampasan barang yang tertentu; dan
  - c. Pengumuman putusan hakim.

Sanksi pidana juga ditentukan dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana Nasional yang menyatakan bahwa sanksi pidana terdiri atas: (Permatasari, 2023, p. 1)

1. Pidana pokok;
2. Pidana tambahan; dan
3. Pidana yang bersifat khusus untuk tindak pidana tertentu yang ditentukan dalam undang-undang.

Pasal 66 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana Nasional yang menyatakan bahwa pidana tambahan terdiri atas: (Permatasari, 2023, p. 1)

1. Pencabutan hak tertentu;
2. Perampasan barang tertentu dan/atau tagihan;
3. Pengumuman putusan hakim;
4. Pembayaran ganti rugi;
5. Pencabutan izin tertentu; dan

6. Pemenuhan kewajiban adat setempat.

Pasal 67 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana Nasional yang menyatakan bahwa pidana yang bersifat khusus merupakan pidana mati yang selalu diancamkan secara alternatif. (Permatasari, 2023, p. 1)

### **C. Tinjauan Umum Mengenai Perusahaan dan Pelaku Usaha**

#### **1. Pengertian Pengusaha**

Menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang 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 dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah indonesia.

#### **2. Pengertian Perusahaan**

R. Soekardono, menyatakan bahwa : (Soekardono, 1983, p. 19)

“Istilah perusahaan merupakan istilah yang menggantikan istilah pedagang sebagaimana diatur dalam Pasal 2 s/d 5 WvK Wetboek van Koophandle (Kitab Undang-Undang Hukum Dagang) lama. Istilah perusahaan yang menggantikan istilah pedagang mempunyai arti yang lebih luas.”

Banyak orang dahulu menjalankan perusahaan dalam pengertian menurut S. 1938 No. 276, tetapi tidak termasuk dalam pengertian pedagang menurut Pasal 2 KUHD lama.

Berbagai sarjana mengemukakan pengertian tentang perusahaan, seperti Molengraaff, sebagaimana dikutip R. Soekardono, menyatakan bahwa : (Muhammad, 2013, p. 7)

“Perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak ke luar untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memeperniagakan / memperdagangkan, menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.”

Perusahaan, menurut pembentuk Undang-Undang adalah perbuatan yang dilakukan secara tidak terputus-putus, terang-terangan, dalam kedudukan tertentu dan untuk mencari laba. Kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mencari keuntungan tersebut termasuk kegiatan ekonomi.

Rumusan-rumusan definisi perusahaan di atas diperkuat oleh banyak ahli di bidang Hukum Dagang atau Hukum Bisnis, seperti Sri Redjeki Hartono yang menyatakan bahwa kegiatan ekonomi pada hakekatnya adalah kegiatan menjalankan perusahaan, yaitu suatu kegiatan yang mengandung pengertian bahwa kegiatan yang dimaksud harus dilakukan : (Hartono, 2000, p. 4)

- a. Secara terus menerus dalam pengertian tidak terputus-putus;
- b. Secara terang-terangan dalam pengertian sah (bukan illegal); dan

- c. Kegiatan tersebut dilakukan dalam rangka memperoleh keuntungan, baik untuk diri sendiri atau orang lain.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan memberi definisi perusahaan sebagai berikut :

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

Definisi tersebut jika dibandingkan dengan definisi yang dikemukakan oleh Molengraaff dan Polak dapat dikatakan lebih sempurna, karena dalam definisi tersebut terdapat tambahan adanya bentuk usaha (badan usaha) yang menjalankan jenis usaha (kegiatan dalam bidang perekonomian), sedangkan unsur-unsur lain terpenuhi juga.

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan menyatakan bahwa :

“Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia.”

Definisi-definisi tentang perusahaan di atas agak berbeda dengan definisi yang diberikan dalam beberapa undang-undang, seperti dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Perbedaan terletak pada tujuannya, yaitu bahwa dalam kedua undang-undang tersebut perusahaan tidak mesti harus

mencari keuntungan tetapi juga termasuk yang bertujuan dalam bidang sosial.

### 3. Tanggung Jawab Pengusaha / Perusahaan Kepada Pekerja

Abdul Aziz, menyatakan bahwa : (Aziz, 2013, p. 208)

“Tanggung jawab sosial perusahaan atau *corporate social responsibility* (selanjutnya akan di singkat CSR) adalah suatu konsep bahwa organisasi, khususnya perusahaan adalah memiliki suatu tanggung jawab terhadap konsumen, karyawan, pemegang saham, komunitas dan lingkungan dalam segala aspek operasional perusahaan.”

Secara umum, tanggung jawab sosial perusahaan adalah kewajiban untuk mengambil tindakan yang melindungi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan serta kepentingan organisasi.

Menurut *The World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD) dinyatakan bahwa : (Famiola, 2013, p. 106)

“*Corporate Social Responsibility* adalah komitmen bisnis untuk berkontribusi dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan, bekerja dengan para karyawan perusahaan, keluarga karyawan tersebut, berikut komunitas-komunitas setempat (lokal) dan masyarakat secara keseluruhan, dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan.”

Tanggung jawab sosial perusahaan dapat didefinisikan secara sederhana sebagai suatu konsep yang mewajibkan perusahaan untuk memenuhi dan memperhatikan kepentingan para *stakeholder* dalam kegiatan operasinya mencari keuntungan. *Stakeholder* yang di maksud diantaranya adalah para *share holder*, karyawan (buruh), *customer*, komunitas lokal, pemerintah, lembaga swadaya masyarakat (LSM) dan lain sebagainya.

#### 4. Kewajiban Pengusaha/Perusahaan Kepada Pekerja

Hans Kelsen, menyatakan bahwa : (Hans Kelsen, 2006, p. 132)

“Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Hak memberikan kenikmatan dan keluasan kepada individu dalam melaksanakannya.”

Sukdikno Mertokusumo, menyatakan bahwa : (Sukdikno Mertokusumo, 2005, p. 41)

“Kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi atas perilaku yang sebaliknya.”

Konsep kewajiban hukum pada dasarnya terkait dengan konsep sanksi. Subyek dari suatu kewajiban hukum adalah individu yang perilakunya bisa menjadi syarat pengenaan sanksi sebagai konsekuensinya. Hak dan kewajiban bukan merupakan kumpulan peraturan atau kaidah, melainkan merupakan perimbangan kekuasaan dalam bentuk hak individual di satu pihak yang tercermin pada kewajiban pihak lawan. Hak dan kewajiban merupakan kewenangan yang diberikan kepada seseorang oleh hukum.

Kewajiban pemberi kerja tersebut antara lain sebagai berikut :

- a. Memberikan izin kepada buruh untuk beristirahat, menjalankan kewajiban menurut agamanya;

- b. Dilarang memperkerjakan buruh lebih dari 7 jam sehari (untuk hari kerja selama 6 hari) atau 8 jam sehari (untuk hari kerja selama 5 hari) dan 40 jam seminggu, kecuali ada izin penyimpangan;
- c. Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki-laki dan perempuan;
- d. Bagi perusahaan yang memperkerjakan 25 orang buruh atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan;
- e. Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat/libur pada hari libur resmi;
- f. Wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih; dan
- g. Wajib mengikutsertakan dalam program Jamsostek.

## **5. Pengertian Pelaku Usaha**

Janus Sidalabok, menyatakan bahwa : (Sidalabok, 2014, p. 13)

“Produsen-pelaku usaha diartikan sebagai pengusaha yang menghasilkan barang dan/atau jasa. Dalam pengertian ini, termasuk di dalamnya pembuat, grosir, dan pengecer. Produsen tidak hanya diartikan sebagai pelaku usaha pembuat/pabrik yang menghasilkan produk saja, tetapi juga mereka yang terkait dengan penyampaian/peredaran produk hingga sampai ke tangan konsumen.”

Dalam konteks perlindungan konsumen, produsen-pelaku usaha diartikan secara luas. Sebagai contoh, dalam hubungannya dengan produk makanan hasil industri (pangan olahan), maka produsennya adalah mereka yang terkait dalam proses pengadaan makanan hasil industri (pangan

olahan) itu hingga sampai ke tangan konsumen. Mereka itu adalah pabrik (pembuat), distributor, eksportir, importer, dan pengecer.

Pasal 1 angka 3 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen, Pelaku usaha adalah setiap orang perorangan atau badan usaha, baik yang berbentuk badan hukum maupun bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan atau melakukan kegiatan dalam wilayah hukum negara Republik Indonesia, baik sendiri maupun bersama-sama melalui perjanjian menyelenggarakan kegiatan usaha dalam berbagai bidang ekonomi.

## **6. Hak dan Kewajiban Pelaku Usaha**

### **a. Kewajiban Pelaku Usaha**

Pasal 7 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen, kewajiban pelaku usaha adalah :

- 1) Beritikad baik dalam melakukan kegiatan usahanya;
- 2) Memberikan informasi yang benar, jelas, dan jujur mengenai kondisi dan jaminan barang dan/atau jasa serta memberi penjelasan penggunaan, perbaikan, dan pemeliharaan;
- 3) Memperlakukan atau melayani konsumen secara benar dan jujur serta tidak diskriminatif;
- 4) Menjamin mutu barang dan/atau jasa yang diproduksi dan/atau diperdagangkan berdasarkan ketentuan standar mutu barang dan/atau jasa yang berlaku;

- 5) Memberi kesempatan kepada konsumen untuk menguji dan/atau mencoba barang dan/atau jasa tertentu serta memberi jaminan dan/atau garansi atas barang yang dibuat dan/atau diperdagangkan;
- 6) Memberi kompensasi, ganti rugi, dan/atau penggantian apabila barang dan/atau jasa yang diterima atau dimanfaatkan konsumen tidak sesuai dengan perjanjian.

Selanjutnya masing-masing kewajiban pelaku usaha tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Beritikad baik

Kewajiban beritikad baik berarti produsen-pelaku usaha dalam menjalankan kegiatan usahanya wajib melakukannya dengan itikad baik, yaitu secara berhati-hati, mematuhi dengan aturan-aturan, serta dengan penuh tanggung jawab.

- 2) Memberi informasi

Kewajiban memberi informasi berarti produsen-pelaku usaha wajib memberi informasi kepada masyarakat konsumen atas produk dan segala hal sesuai mengenai produk yang dibutuhkan konsumen. Informasi itu adalah informasi yang benar, jelas, dan jujur.

- 3) Melayani dengan cara yang sama

Kewajiban melayani berarti produsen-pelaku usaha wajib memberi pelayanan kepada konsumen secara benar dan jujur serta tidak membedakan cara ataupun kualitas pelayanan secara diskriminatif.

#### 4) Memberikan kesempatan mencoba

Kewajiban memberi kesempatan berarti produsen-pelaku usaha wajib memberi kesempatan kepada konsumen untuk menguji atau mencoba produk tertentu sebelum konsumen memutuskan membeli atau tidak membeli, dengan maksud agar konsumen memperoleh keyakinan akan kesesuaian produk dengan kebutuhannya.

#### 5) Memberi kompensasi

Kewajiban memberi kompensasi berarti produsen-pelaku usaha wajib memberi kompensasi, ganti rugi, dan/atau penggantian kerugian akibat tidak atau kurang bergunanya produk untuk memenuhi kebutuhan sesuai dengan fungsinya dan karena tidak sesuai produk yang diterima dengan yang diperjanjikan.

#### b. Hak Pelaku Usaha

Hak-hak pelaku usaha sebagaimana diatur didalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen, yaitu :

- 1) Hak untuk menerima pembayaran yang sesuai dengan kesepakatan mengenai kondisi dan nilai tukar barang dan/atau jasa yang diperdagangkan;
- 2) Hak untuk mendapat perlindungan hukum dari tindakan konsumen yang beritikad tidak baik;

- 3) Hak untuk melakukan pembelaan diri sepatutnya di dalam penyelesaian hukum sengketa konsumen;
- 4) Hak untuk rehabilitasi nama baik apabila terbukti secara hukum bahwa kerugian konsumen tidak diakibatkan oleh barang dan/atau jasa yang diperdagangkan; dan
- 5) Hak-hak yang diatur dalam ketentuan peraturan perundangundangan lainnya.

c. Larangan Bagi Pelaku Usaha

Menurut Pasal 8 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen, larangan bagi pelaku usaha adalah :

- 1) Larangan sehubungan dengan berproduksi dan memperdagangkan barang dan/ atau jasa
  - a) Pelaku usaha dilarang memproduksi dan/atau memperdagangkan barang dan/atau jasa yang :
    - (1) Tidak memenuhi atau tidak sesuai dengan standar yang dipersyaratkan dan ketentuan peraturan perundang-undangan;
    - (2) Tidak sesuai dengan berat bersih, isi bersih, atau netto, dan jumlah dalam hitungan sebagaimana yang dinyatakan dalam label atau etiket barang tersebut;
    - (3) Tidak sesuai dengan ukuran, takaran, timbangan, dan jumlah dalam hitungan menurut ukuran yang sebenarnya;

- (4) Tidak sesuai dengan kondisi, jaminan, keistimewaan, atau kemanjuran sebagaimana dinyatakan dalam label, etiket, atau keterangan barang dan/atau jasa tersebut;
- (5) Tidak sesuai dengan mutu, tingkatan, komposisi, proses pengolahan, gaya, mode, atau penggunaan tertentu sebagaimana dinyatakan dalam label atau keterangan barang dan/atau jasa tersebut;
- (6) Tidak sesuai dengan janji yang dinyatakan dalam label, etiket, keterangan, iklan, atau promosi penjualan barang dan/atau jasa tersebut;
- (7) Tidak mencantumkan tanggal kadaluarsa atau jangka waktu penggunaan/pemanfaatan yang paling baik atau barang tertentu;
- (8) Tidak mengikuti ketentuan berproduksi secara halal, sebagaimana pernyataan “halal” yang dicantumkan label;  
dan
- (9) Tidak memasang label atau membuat penjelasan barang yang memuat nama barang, ukuran, berat/isi bersih atau netto, komposisi, aturan pakai, tanggal pembuatan, akibat sampingan, nama dan alamat pelaku usaha, serta keterangan lain untuk penggunaan yang menurut ketentuan harus dipasang/dibuat.

- b) Pelaku usaha dilarang memperdagangkan barang yang rusak, cacat atau bekas, dan tercemar tanpa memberikan informasi secara lengkap dan benar atas barang dimaksud;
- c) Pelaku usaha dilarang memperdagangkan sediaan farmasi dan pangan yang rusak, cacat atau bekas dan tercemar, dengan atau tanpa memberi informasi secara lengkap dan benar; dan
- d) Pelaku usaha yang melakukan pelanggaran pada ayat (1) dan ayat (2) dilarang memperdagangkan barang dan/atau jasa tersebut serta wajib menariknya dari peredaran.

#### **D. Tinjauan Umum Mengenai Upah**

##### **1. Pengertian Upah**

Upah maksudnya adalah imbalan pekerjaan atau prestasi yang wajib dibayar oleh majikan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Jika pekerjaan diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan di bawah perintah orang lain yaitu si majikan, maka majikan sebagai pihak pemberi kerja harus memberikan upah. Pembayaran upah itu pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang. (Djumadi, 2012, p. 32)

Jika setelah si pekerja melakukan pekerjaannya dengan tunduk pada perintah si majikan, dalam rangka kewajibannya seperti yang telah mereka buat didalam perjanjian kerja, maka si pekerja tersebut berhak untuk mendapatkan upah. Upah itulah yang merupakan sarana penting bagi buruh guna melindungi sedangkan buruh bangunan adalah buruh merupakan suatu usaha kemudian mendapat upah atau imbalan sesuai dengan kesepakatan

sebelumnya. Upah biasanya di berikan secara harian maupun perminggu tergantung dari hasil kesepakatan yang telah disetujui.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang dimaksud dengan istilah upah ialah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi perkerja/ buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. (Husni, 2010, p. 19)

Menurut dewan penelitian batasan tentang pengupahan, upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut sesuatu persetujuan Undang-undang dan peraturan-peraturan dan di bayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Jadi uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan secara jelas mengandung maksud yang sama yaitu bahwa upah

merupakan pengganti jasa yang telah diserahkan atau dikerahkan oleh seseorang kepada pihak lain.

## 2. Jenis-Jenis Upah

Jenis-jenis upah dapat dikemukakan sebagai berikut :

### a. Upah Nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan atau pun dalam suatu organisasi kerja, dimana ke dalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang (*money wages*) sehubungan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

### b. Upah Nyata (*Real wages*)

Yang dimaksud dengan upah nyata ini ialah upah yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak, upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang banyak tergantung dari besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima, besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan. Adakalanya upah itu diterima dalam wujud uang dan fasilitas atau innatural, maka upah nyata yang diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas dan barang Innatura tersebut.

c. Upah hidup

Dalam hal ini upah yang diterima seorang buruh itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya bagi pendidikan, bagi bahan pangan yang memiliki gizi yang lebih baik.

d. Upah Minimum (*Minimum wages*)

Sebagai mana pendapatan yang dihasilkan para buruh dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan perburuhan. Bertitik tolak dari hubungan formal ini haruslah tidak dilupakan bahwa seorang buruh adalah seorang manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan, sewajarnya lah kalau buruh itu mendapatkan penghargaan yang wajar dan atau perlindungan yang layak. Dalam hal ini maka upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup buruh itu beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang serba sederhana.

e. Upah Wajar (*Fair wages*)

Upah wajar dimaksudkan sebagai upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para buruhnya sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan buruh kepada pengusaha, sesuai dengan perjanjian kerja di antara mereka. Upah yang wajar ini tentunya sangat bervariasi dan bergerak antara upah minimum dan upah hidup, yang diperkirakan oleh pengusaha cukup untuk mengatasi kebutuhan-kebutuhan buruh dengan keluarganya.

### **E. Tinjauan Umum Mengenai Standar Upah Minimum**

Sebagai mana pendapatan yang dihasilkan para buruh dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan perburuhan. Bertitik tolak dari hubungan formal ini haruslah tidak dilupakan bahwa seorang buruh adalah seorang manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan, sewajarnya lah kalau buruh itu mendapatkan penghargaan yang wajar dan atau perlindungan yang layak. Dalam hal ini maka upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup buruh itu beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang serba sederhana.

Adapun tujuan utama penentuan upah minimum yaitu :

1. Menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh) sebagai sub sistem yang kreatif dalam suatu sistem kerja;
2. Melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang keadaanya secara material kurang memuaskan;
3. Mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja;
4. Mengusahakan terjaminnya atau kedamaian dalam organisasi kerja atau perusahaan; dan
5. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidupnya secara normal.

## F. Tinjauan Umum Mengenai Perjanjian Kerja

### 1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*.

Pasal 1601a KUH Perdata memberikan pengertian perjanjian kerja adalah :

“Suatu perjanjian dimana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian bahwa :

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

Selain pengertian tersebut di atas, beberapa pengertian perjanjian kerja yang diungkapkan oleh para sarjana antara lain : (Lalu Husni, 2014, p. 62)

- a. Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian kerja dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah;
- b. Subekti mendefinisikan perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*) dimana pihak majikan

berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya; dan

- c. Menurut Endah Pujiastuti pengertian perjanjian kerja adalah suatu bentuk persetujuan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga perjanjian kerja tidak ditarik kembali dan atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Dengan demikian secara ringkas dalam perjanjian kerja ada keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah.

Imbalan yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dengan pekerja buruh. Unsur-unsur yang ada dalam pengertian pekerja/buruh adalah :

- a. Bekerja pada orang lain;
- b. Di bawah perintah orang lain; dan
- c. Mendapat upah.

## **2. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja**

Suatu perjanjian kerja yang berdasarkan pada ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja dapat dinyatakan sah apabila memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang

Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menentukan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar : (Abdul Khakim, 2014, p. 49)

- a. Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya, bahwa pihak – pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat mengenai hal – hal yang diperjanjikan;
- b. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian kerja maksudnya pihak pekerja maupun pihak pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja memberikan batasan umur minimal 18 tahun bagi seseorang yang dianggap cakap membuat perjanjian kerja. Lebih lanjut dalam Pasal 69 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja memberikan pengecualian bagi anak yang berumur 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial. Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUH Perdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan adalah objek

dari perjanjian antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak; dan

- d. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas, dimana obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang - undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja dan syarat-syarat sahnya suatu perjanjian kerja dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja, yaitu : (Pujiastuti, 2015, p. 21)

- a. Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Unsur perintah ini memegang peranan penting dalam sebuah perjanjian kerja, sebab tanpa adanya perintah maka tidak ada perjanjian kerja. Unsur perintah inilah yang membedakan hubungan kerja atas dasar perjanjian kerja dengan hubungan lainnya;
- b. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pekerjaan tersebut harus ada dan dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh atas perintah pengusaha. Tidak adanya unsur pekerjaan dapat mengakibatkan perjanjian kerja tersebut batal demi hukum; dan
- c. Upah merupakan unsur penting dalam hubungan kerja. Upah ini adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha dan pemberi kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tujangan bagi

pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan / jasa yang telah atau akan dilakukan.

Kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum disebut syarat subyektif, karena syarat tersebut harus dipenuhi oleh subyek hukum sedangkan suatu hal tertentu dan suatu sebab yang diperkenankan disebut syarat obyektif karena syarat ini harus dipenuhi oleh obyek hukum perjanjian. Apabila terjadi dimana perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat subyektif, maka perjanjian kerja itu dapat dibatalkan, artinya perjanjian itu menjadi batal jika ada yang memohonkan pembatalan. Kemudian apabila perjanjian kerja tidak memenuhi syarat obyektif, perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula dianggap tidak pernah ada perjanjian atau perikatan.

### **3. Jenis Perjanjian Kerja**

#### **a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian kerja yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya sesuatu pekerjaan. Perjanjian kerja ini berlaku sesuai dengan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Bila jangka waktunya habis maka dengan sendirinya perjanjian kerja berakhir sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja. Perjanjian kerja waktu tertentu juga dapat berakhir dengan selesainya suatu pekerjaan. Perjanjian kerja waktu tertentu menurut Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang

Cipta Kerja adalah pekerjaan waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan prakteknya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu :

- 1) Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
  - a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
  - c) pekerjaan yang bersifat musiman;
  - d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
  - e) pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- 2) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
- 3) Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu; dan
- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu merupakan perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang sifatnya tetap. Perjanjian kerja ini dibuat untuk waktu tidak tertentu yaitu tidak dibatasi jangka waktunya. Pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu boleh mensyaratkan masa percobaan. Masa percobaan ini merupakan masa atau waktu menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian seseorang pekerja. Sesuai dengan ketentuan Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa masa percobaan paling lama 3 bulan.

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja, perubahan PKWT menjadi PKWTT merupakan akibat dari ketidakcermatan dari penyusunan perjanjian kerja. Sehingga dapat berakibat merugikan perusahaan baik secara yuridis dan ekonomis.

Ketentuan mengenai perubahan PKWT menjadi PKWTT telah diatur dalam Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja serta Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep 100/Men/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu :

- e) PKWT yang tidak tertulis bertentangan dengan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja ;
- f) PKWT yang tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja ;
- g) PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia (Pasal 15 ayat (1) Kep.Menakertrans Republik Indonesia Nomo 100/Men/VI/2004;
- h) PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja ;
- i) Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang 30 hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 Kep.Menakertrans Republik Indonesia Nomo 100/Men/VI/2004.

Sebagai konsekuensi hukum atas perubahan di atas apabila pengusaha mengakhiri hubungan kerja, hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWT.

#### 4. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja berakhir apabila :

- a. Pekerja meninggal dunia Perjanjian kerja akan berakhir jika pekerja meninggal dunia, namun perjanjian kerja tidak berakhir jika pengusaha meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; dan
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak berakhir dikarenakan meninggalnya pengusaha atau pengalihan hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam 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.

Dalam Pasal 61 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa :

- f. Perjanjian Kerja berakhir apabila:
  - 1) Pekerja/Buruh meninggal dunia;
  - 2) berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;

- 3) selesainya suatu pekerjaan tertentu;
  - 4) adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
  - 5) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perrrsahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja.
- g. Perjanjian Kerja tidak berakhir karena meninggalnya Pengusaha atau beralihnya hak atas Perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah;
  - h. Dalam hal terjadi pengalihan Perusahaan, hak-hak Pekerja/Buruh menjadi tanggung jawab Pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak Pekerja/Buruh;
  - i. Dalam hal Pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris Pengusaha dapat mengakhiri Pedanjian Kerja setelah merundingkan dengan Pekerja/Buruh; dan
  - j. Dalam hal Pekerja/Buruh meninggal dunia, ahli waris Pekerja/Buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perrrsahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

### **G. Tinjauan Pustaka Mengenai Pengaturan Upah Minimum**

Pemerintah berupaya mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Salah satu upaya yang dilakukan adalah mengatur

perlindungan bagi pekerja/buruh melalui upah minimum. Dengan adanya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang mengatur pula soal upah minimum.

Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang menyatakan bahwa :

“Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi (UMP) dan dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota (UMK). UMK dapat ditetapkan oleh gubernur jika hasil penghitungan UMK lebih tinggi dari UMP. Upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan yang menggunakan data dari Badan Pusat Statistik (BPS).

Sejak Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang terbit, penetapan upah minimum menggunakan formula. Semula, Pasal 88D ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur formula penghitungan upah minimum memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi. Lebih lanjut aturan pengupahan termasuk upah minimum sebagaimana mandat Undang-

Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Upah minimum merupakan upah terendah bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari setahun pada perusahaan yang bersangkutan. Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan menjadi pertimbangan dalam menetapkan upah minimum. Pasal 26 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menyatakan bahwa :

“Penyesuaian nilai upah minimum ditetapkan pada rentang nilai tertentu antara batas atas dan batas bawah upah minimum pada wilayah yang bersangkutan.”

Terbitnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang mengubah sebagian ketentuan mengenai pengupahan. Misalnya Pasal 88D ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang mengatur formula penghitungan upah minimum mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu. Selanjutnya Pasal 88F Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang menyatakan bahwa :

“Dalam keadaan tertentu pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan upah minimum sebagaimana dimaksud Pasal 88D ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.”

