

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI  
PEKERJA/BURUH ATAS PEMBERIAN UPAH KERJA  
DIBAWAH UPAH MINIMUM MENURUT PERSPEKTIF  
DI INDONESIA**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Mei Rahmat Syah Elisabet Ndruru  
190710029**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2023**



**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI  
PEKERJA/BURUH ATAS PEMBERIAN UPAH KERJA  
DIBAWAH UPAH MINIMUM MENURUT PERSPEKTIF  
DI INDONESIA**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana**



**Oleh:**

**Mei Rahmat Syah Elisabet Ndruru  
190710029**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2023**



## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : **Mei Rahmat Syah Elisabet Ndruru**  
NPM : **190710029**  
Fakultas : **Sosial Dan Humaniora**  
Program Studi : **Ilmu Hukum**

Menyatakan bahwa **"BENAR"** yang saya buat dengan judul :

### **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA/BURUH ATAS PEMBERIAN UPAH KERJA DIBAWAH UPAH MINIMUM MENURUT PERSPEKTIF DI INDONESIA**

adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan Gelar Sarjana ini yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, Juli 2023



METERAL  
TEMPEL  
DF51AKX336627442

**Mei Rahmat Syah Elisabet Ndruru**  
**190710029**



**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI  
PEKERJA/BURUH ATAS PEMBERIAN UPAH KERJA  
DIBAWAH UPAH MINIMUM MENURUT PERSPEKTIF  
DI INDONESIA**

**SKRIPSI**

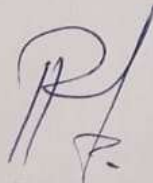
**Untuk memenuhi salah satu syarat  
guna memperoleh gelar sarjana**

**Oleh:**

**Mei Rahmat Syah Elisabet Ndruru  
190710029**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti yang tertera dibawah ini**

**Batam, 22 Juli 2023**



**Padrisan Jamba, S.H., M.H  
Pembimbing**





## ABSTRAK

Pertumbuhan ekonomi ialah usaha untuk menghasilkan kesejahteraan bagi rakyat. Hasil pembangunan harus dinikmati bagi semua rakyat sebagai kesejahteraan dengan adil dan menyeluruh. Kesejahteraan layak juga bagi pekerja, Adapun Permasalahan hukum terjadi di kota Surabaya pada putusan 714/Pid.Sus/2022/PN.Sby. Dalam kasus ini Wibowo Pratikno Prawita Bin Soesanto Prawito selaku direktur PT Rakuda Furniture melakukan pembayaran upah dibawah upah minimum. Terdakwa mempunyai tugas selaku penanggungjawab atas operasional perusahaan dalam penentuan upah, namun dalam dilapangan tidaklah sesuai dengan upah minimum yang sudah ditetapkan. Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh atas upah kerja yang diberikan di bawah upah minimum, apakah perusahaan yang memberikan upah dibawah minimum dapat dikenakan sanksi pidana berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan penelitian normatif yaitu memakai studi langsung dari peraturan. Dan menggunakan pendekatan pada kasus (*Case Approach*), dan pendekatan hukum pada peraturan perundang-undangan (*Statute Approach*).Bentuk jaminan perlindungan pekerja ditegaskan Pasal 27 pada ke ayat (2) UUD Tahun 1945. Perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, upah harus disesuaikan dengan besaran UMP/UMK yang telah ditetapkan sesuai dengan daerahnya masing-masing. Pasal 81 angka 63 dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menegaskan Pengusaha yang memberikan pembayaran upah lebih rendah dari upah minimum dikenakan sanksi pidana penjara sesuai dengan Wirjono Prodjodikoro tujuannya melindungi hak-hak pekerja dalam menerima upah yang adil dan untuk menjadikan pelajaran secara mendidik atau memperbaiki masyarakat yang melakukan kejahatan. Perusahaan yang memberikan upah dibawah minimum dapat dikenakan sanksi pidana berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 185 dan UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 88 E ayat (2) menyatakan, Pengusaha dilarang membayarkan upah lebih rendah dari upah minimum, ketentuan ini beban tanggung jawab pidana menjadi tanggung jawab pengurus badan hukum tersebut pada PT Rakuda Furniture sehingga perusahaan yang memberikan upah dibawah minimum bisa dikenakan sanksi pidana.

Kata Kunci : Ketenagakerjaan, Upah Minimum, Perusahaan

## ABSTRACT

*Economic growth is an effort to produce prosperity for the people. The results of development must be enjoyed by all people as welfare in a just and comprehensive manner. Welfare is also appropriate for workers. The legal dispute occurred in the city of Surabaya in the decision 714/Pid.Sus/2022/PN.Sby. In this case, Wibowo Pratikno Prawita Bin Soesanto Prawito as director of PT Rakuda Furniture paid wages below the minimum wage. The defendant has the duty of being in charge of the company's operations in determining wages, but in the field it is not in accordance with the established minimum wage. What is the form of legal protection for Workers/Labourers for work wages that are given below the minimum wage, whether the company that giving wages below the minimum can be subject to criminal sanctions based on Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. This study uses normative research, namely using direct studies of regulations. And using an approach to cases (Case Approach), and a legal approach to statutory regulations (Statute Approach). The form of worker protection guarantees is emphasized in Article 27 in paragraph (2) of the 1945 Constitution. Companies are prohibited from paying wages lower than the minimum wage, wages must be adjusted to the UMP/UMK amount that has been determined according to their respective regions. Article 81 number 63 in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation emphasizes that employers who pay wages lower than the minimum wage are subject to imprisonment in accordance with Wirjono Prodjodikoro's aim to protect workers' rights in receiving fair wages and to make learning educational or repair a society that commits crime. Companies that provide wages below the minimum can be subject to criminal sanctions based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower in Article 185 and Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation Article 88 E paragraph (2) states, Entrepreneurs are prohibited from paying wages lower than the minimum wage, provisions this burden of criminal responsibility becomes the responsibility of the management of the legal entity at PT Rakuda Furniture so that companies that provide wages below the minimum can be subject to criminal sanctions.*

*Keywords: Employment, Minimum Wage, Company*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, berupa kesempatan dan pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul : **“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Atas Pemberian Upah Kerja Dibawah Upah Minimum Menurut Perspektif Di Indonesia”**

Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Putera Batam. Tidak lupa kami sampaikan terima kasih kepada Dosen-dosen, dan teman teman yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam pembuatan skripsi ini dan kepada orang tua yang selalu mendukung dan mendoakan atas kelancaran pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. Selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I. Kom. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora dan selaku Kepala Program Studi Ilmu Hukum di Universitas Putera Batam;
3. Bapak Padrisan Jamba, S.H., M.H Selaku Dosen Pembimbing Skripsi di Universitas Putera Batam;
4. Ibu lenny Husna, S.H., M.H. Selaku Pembimbing Akademik prodi Ilmu Hukum Fakultas Sosial Dan Humaniora di Universitas Putera Batam;
5. Seluruh dosen dan staff Universitas Putera Batam sedikit banyak telah berbagi ilmu pengetahuan dengan penulis;

6. Orang tua dan keluarga yang telah mendoakan dan memberi dukungan semangat penuh kepada penulis;
7. Teman-teman se-angkatan penulis yang telah membantu dan selalu menyemangati dalam pembuatan skripsi ini hingga selesai.

Akhir kata, penulis sampaikan terima kasih atas perhatiannya terhadap Skripsi ini, dan penulis berharap semoga bermanfaat bagi masyarakat. Semoga senantiasa Tuhan membalas kebaikan dan selalu memberkati, Aamiin.

Batam, 20 Juli 2023

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned above the printed name.

Mei Rahmat Syah Elisaber Ndruru



## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK .....	iv
ABSTRACT .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	x

### **BAB I      PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	15
1.3. Batasan Masalah.....	16
1.4. Rumusan Masalah .....	16
1.5. Tujuan Penelitian .....	16
1.6. Manfaat Penelitian .....	17
1.6.1. Manfaat Praktis .....	17
1.6.2. Manfaat Teoritis.....	17

### **BAB II     TINJAUAN PUSTAKA**

2.1. <b>Kerangka Teoritis</b> .....	19
2.1.1. Teori Kepastian Hukum .....	19
2.1.2. Teori Perlindungan Hukum.....	26
2.1.3. Teori Pertanggungjawaban Pidana.....	30
2.1.4. Pengertian Upah .....	40
2.1.5. Pengertian Pekerja.....	46
2.2. <b>Kerangka Yuridis</b> .....	48
2.2.1. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1990 Tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah ....	48
2.2.2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 07 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum.....	49
2.2.3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .....	50

2.2.4. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan .....	53
2.3. <b>Penelitian Terdahulu</b> .....	53
2.4. <b>Kerangka Berpikir</b> .....	62
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis Dan Sifat Penelitian .....	63
3.2. Metode Pengumpul Data.....	65
3.2.1. Jenis Data .....	65
3.3. Alat Pengumpul Data .....	65
3.4. Metode Analisis Data .....	67
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. <b>Hasil Penelitian</b> .....	70
4.1.1. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Atas Upah Kerja Yang Diberikan Di Bawah Upah Minimum .....	70
4.1.2. Pertanggungjawaban Pidana Bagi Perusahaan Yang Memberikan Upah Dibawah Minimum.....	76
4.2. <b>Pembahasan</b> .....	85
4.2.1. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Atas Upah Kerja Yang Diberikan Di Bawah Upah Minimum.....	85
4.2.2. Pertanggungjawaban Pidana Bagi Perusahaan Yang Memberikan Upah Dibawah Minimum.....	91
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Simpulan.....	95
5.2. Saran.....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	97
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS</b> .....	
<b>LAMPIRAN IZIN PENELITIAN</b> .....	
<b>LAMPIRAN TURNITIN SKRIPSI</b> .....	





## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Surat Izin Penelitian UPB**
- Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup Penulis**
- Lampiran 3 Hasil Turnitin Skripsi**
- Lampiran 4 LOA Artikel Jurnal**
- Lampiran 5 Ijazah dan SKHU Asli Lulusan**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pertumbuhan ekonomi ialah usaha untuk menghasilkan suatu kemakmuran dan kesejahteraan bagi rakyat. Oleh karena itu, hasil dari suatu pembangunan harus dapat dinikmati bagi semua rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin yang dengan adil dan menyeluruh. Juga sebaliknya, dapat dilihat dari hasil pembangunan tergantung pada partisipasinya seluruh rakyat, yang haruslah pembangunannya itu wajib dilaksanakan secara merata bagi seluruh tingkatan masyarakat. Bekerja ialah suatu yang dilakukan sebagai upaya seorang untuk menerima pemasukan dan duit gaji guna diperlukan suatu kepentingan sehari-harinya juga pemenuhan kehidupannya. Agar menghasilkan suatu pendapatan atau pemasukan adapun seorang pekerja harus membutuhkan pertolongan dari pertolongan orang-orang di sekitarnya lingkungan penghubungan gotong royong dalam memberikan kepemilikan dan penerimaan atas segala sesuatu semua yang dibutuhkan orang lain juga. Dan mereka yang tidak memiliki modal ini membutuhkan pekerjaan orang lain. Dan orang lain yang mempunyai modal pun tentu memerlukan jasa dari orang lain untuk memperlancarkan suatu kegiatan usahanya dengan sesuai batas dan kemampuannya. Banyak orang kehilangan pekerjaan, tetapi sedikit yang membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan kondisi ekonomi. Seorang ada juga yang pengusaha harus mau tak mau memutuskan pekerjaannya pekerja karena tidak sanggup memberikan

gaji. Hal ini terjadi karena kurangnya orang yang memahami tentang suatu regulasi aturan hukum dan tingkat kualitas antara pemberi dan penerima kerja. (Chythia Dewi Kartika, 2019)

Pada umumnya bagian hak-hak itu ialah yang menyatu dengan seorang pekerja dan wajib didapatkan dalam bentuk yaitu perlindungan hukum itu sendiri. Hal lain termuat pada aturan atau ketentuan hukum sebagaimana tertuang dalam Undang – undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perlindungan hukum dijadikan sebagai tujuan memberi suatu perlindungan guna melindungi kesejahteraan bagi para buruh atau pekerja atau karyawan beserta keluarganya agar tetap tercapai dan memperhatikan suatu kepentingan pemberi kerja. Adapun suatu bentuk untuk melindungi yang diberikan seperti kesamaan perlakuan oleh pemberi kerja dan pemenuhan dari hak hak dasar seperti dengan hak untuk cuti dan hak untuk beristirahat. Dalam pemenuhan hak yang dasar ini bertujuan agar para karyawan terlindungi dari perbuatan sesuka hati atau semena mena dari pemberi kerja. Perlindungan hak dasar sudah diatur oleh undang-undang juga pada pasal 67 sampai dengan pasal 101 pada undang-undang ketenagakerjaan, salah satunya mengatur pada hak cuti dan upah. Pemberian upah dapat dilakukan untuk memberikan penghidupan sebagai jasa tenaga untuk kesejahteraan yang layak bagi pekerja, hal ini juga diatur dalam Undang Undang Dasar 1945 pada pasal 28 D di ayat ke 2 itu menyebutkan:

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

Upah minimum selanjutnya di tetapkan oleh setiap provinsinya dengan menerbitkan peraturan sendiri di setiap daerah. Penetapan upah di Indonesia dilakukan dengan skema pengupahan yaitu UMP dan UMK sebagaimana yang telah ditentukan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum. Indonesia merupakan sebagai negara dengan aturan hukum, maka secara teori dan tujuan hukumnya ialah untuk menjunjung tinggi dari adanya sistem hukum yang menjamin Kepastian hukum dan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dan hak-hak rakyat adalah penting untuk mewujudkan kesejahteraan umum. Teori ini menyimpulkan bahwa hukum harus menjadi otoritas tertinggi dan negara memiliki kewajiban untuk tunduk pada hukum. Oleh karena itu, kualitas hidup dan peluang kerja saling terkait dan tidak dapat dipisahkan. Jika seseorang memiliki jaminan hidup melalui pekerjaan, maka dapat dimulai proses meningkatkan kualitas manusia. Oleh karena itu, masalah ketenagakerjaan harus diselesaikan dengan serius. (Thamrin S, 2017)

Jaminan perlindungan hukum bagi para pekerja sudah diatur dalam Undang Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 yang pada intinya untuk tiap tiap warga negara mendapatkan hak nya sebagai pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan, selain dari undang-undang dasar yang sudah memuatkannya namun dipertegas kembali Dalam Pasal 38 ayat (4) Undang-Undang No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, disebutkan bahwa setiap individu, baik pria maupun wanita, yang melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kehidupan keluarganya.

Sementara itu, dalam Pasal 1 Undang-Undang No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan utama mengenai Ketenagakerjaan, didefinisikan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan baik dalam atau luar hubungan kerja, dengan tujuan menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Mengenai dalam ketentuan banyak perubahan dan penambahan, sudah dirubah menjadi sebuah Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini ialah sebagaimana kaitan dengan pengaturan hukum dengan pengusaha dengan para pekerjanya, dengan ketentuan pada kontrak kerja, baik itu mempunyai unsur perkerjaan, pengupahan dan juga pelaksanaan cara kerja.(Suryani, 2018)

Demikian begitu juga dari suatu kaitan dengan perkerjaan ialah kotrak kerja antara pekerja dengan pengusaha merupakan suatu hal yang abstrak dan suatu perikatan kerja yaitu ialah suatu perjanjian yang konkret. Dari adanya suatu kontrak kerja dengan itu akan terciptanya suatu pengikatan antra kedua belah pihak saling sepakat. Menurut Wirjono Prodjodikoro dalam tulisan Rizki Tri Anugrah Bhakti dan Padrisan Jamba menjelaskan bahwa perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum persoalan pada harta benda kekayaan antara kedua belah pihak. Pada satu sisi, pihak pertama berjanji atau dianggap tidak berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, sedangkan pada pihak kedua memiliki hak untuk menuntut pelaksanaan dari perjanjian yang telah dilakukan. Menurut pandangan Subekti, perjanjian adalah suatu kejadian atau peristiwa di mana seseorang melakukan perjanjian dengan orang lain, atau di mana dua orang atau lebih saling membuat perjanjian untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Dan hal

ini dapat dikatakan bahwa pengikatan yang lahir karena adanya dari suatu kontrak kerja akan menghasilkan suatu hubungan kerja. (Padrisan Jamba &, 2022)

Kembali sejarah dapat dilihat terbentuknya antara kaitannya dengan ketenagakerjaan di negara Indonesia dimulai dengan pada masa yang kelam dengan terdapatnya pekerja rodi dan sistem kerja paksa atau kerja rodi yang mengakibatkan keperihatinan dalam kala lalu. Suatu hubungan antara pekerja yang mengerjakan sesuatu pekerjaan dimana akan seseorang itu di sebut dengan budak akan melaksanakan suatu pekerjaan yang di bawah aturan atau perintah yang dari orang lain dan tidak mempunyai hak atas hidup perkerjanya. Dalam undang-Undang inilah yang lahir sebagai bukti untuk mengadakan dan ada semua hal yang diatur dengan kaitannya pada suatu konflik yang akan muncul di antaranya pada pengusaha dengan perkerjaa yang menjadi dasar suatu hukum yang kebal dan kuat yang bisa melindungi pada pihak yang dari kerugian yang muncul dari akibat adanya hubungan antar pekerja dan pengusaha. Dengan itu undang ketenagakerjaan ini wajib melaksanakan apapun yang akan terjadi sebagai acuan ataupun petunjuk bagi pemberi kerja ataupun pekerja. (Danan Tricahyono, 2020)

Di negara Indonesia memang tak lepas dari masalah dan sejarah dari perbudakan itu sendiri. Pada tahun 1880 dikeluarkannya sebuah produk hukum peraturan mengenai dengan perkerja. Orang orang yang bekerja itu disebut dengan koeli atau kuli. Pada masa masa yang akan datang aturan mengenai kuli mulai menjadi sorotan seiring dengan penggunaan istilah bagi pekerja yang mulai bergeser dari koeli menjadi ke buruh. Menjelang kalahnya pemerintahan Belanda maka pada saat itu juga perbudakan



kuli dihapuskan, sejarah dari undang-undang ketenagakerjaan mencapai pada puncaknya ketika negara ini sudah merdeka dan pembentukan hukum yang diterapkan terkait dengan ketenagakerjaan saat itu hingga kini dan yang akan datang maka selalu bersumberkan pada Undang Undang Dasar 1945 dan Pancasila. (Daud Silalahi & Lawencon Associates, 2022)

Tenaga kerja ialah elemen penting dalam perusahaan. Tanpa adanya pekerja maka dalam suatu perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik sebagaimana mestinya. Bagi tenaga kerja berkerja sangatlah penting untuk memenuhi kebutuhan dalam sehari hari, karena bekerja merupakan penentu dari status manusia saat ini. Dengan bekerja dapat pula menentukan bahwa seseorang tersebut berguna dan dianggap bernilai. Menurut kamus besar dalam bahasa Indonesia mengenai tenaga kerja ialah orang yang berkerja atau orang yang dapat memperkerjakan suatu sistem atau mesin operasi atau dapat mengerjakan sesuatu. Defenisi ini menjelaskan bahwa pekerja melakukan sesuatu dalam bidang yang dikuasai untuk menghasilkan barang atau jasa untuk meningkatkan produktifitas baik dalam jangka panjang guna meningkatkan tingkat output pada periode tertentu. Perkerja yang melakukan pekerjaannya ditentukan oleh beberapa lamanya jam kerja, sehingga dapat diketahui seberapa banyak barang dan jasa yang dapat dihasilkan. Akan tetepi pada nyatanya, dari hasil produksi yang dapat diciptakan para pekerja tidak sesuai dengan yang di capaikan, karena kualitas pekerja tidak sesuia dengan bakat dan minat. Namun pengusaha tidak boleh dan tidak bisa semena mena pada pekerja yang sudah berusaha bekerja untuk perusahaan. Maka apabila sudah terikat dalam perjanjian, sudah

mengikat dirinya dibawah perintah perusahaan untuk waktu tertentu dalam pasal 1601

(a) KUHPerdara, tentang “Perjanjian Kerja” (Djumadi, 2006)

Dari perkerjaan dan haruslah mendapatkan imbalan upah bagi para pekerja, upah itu merupakan peranan yang penting dan merupakan ciri dari suatu hubungan kerja. Upah juga merupakan suatu alasan utama dari seseorang dalam berkerja untuk melaksanakan kerjaan bagi pengusaha dan atau dari perusahaan yang berbadan hukum lainnya. Defenisi pengupahan Pasal 1 Angka 30 Dalam Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu:

“Hak pekerja merupakan imbalan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh sesuai dengan kesepakatan yang tercantum dalam perjanjian kerja, kesepakatan kerja, atau peraturan perundang-undangan. Hak tersebut mencakup tunjangan yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya sebagai imbalan atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.(Megawati Soekarnoputri, 2003)

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini, bisa digapai dengan itu perusahaan wajib perkerjanya dipenuhi haknya mulai dari peningkatan ke.sejahteraannya perkerja dan rumah tangganya apapun dengan caranya memberikan apa yang sudah ditetapkan oleh undang-undang haruslah sesuai yang sudah ditetapkan dan atas apa yang sudah dikerjakan oleh perkerja perkerja atau para pekerja atua buruh dapat diberikan penghidupan yang pantas kepada pekerjan pada pola hidup nya dan kesehatan yang dijaminakan dan kecelakaan kerja, moral yang dilindungi dan kesusilaaan pada khususnya bagi tenaga kerja perempuan dan bagi anak-anak serta

perlakukan dengan tepat bagi nilai-nilai agama serta harkat martabatnya. Dengan tercukupkannya perkerja haknya yaitu dalam undang-undang ini dengan itu maka hubungan hukum antara perkerja dan pengusaha bisa dikatakan dengan tepat dan sesuai dengan aturan hukum dan kesejahteraanya.(Wijayanti, 2009)

Ada dua hal yang mencerminkan dari jumlah penduduk di Indonesia yang besar ini, hal yang pertama dapat menggambarkan dari kebutuhan masyarakat yang besar, seperti kebutuhan sandang, pangan, perumahan, energi dan kesempatan kerja. Yang kedua mencerminkan bahwa potensi yang dimiliki dapat dikerahkan untuk mengatur dan mengelolah sumber daya alam yang sudah ada untuk menghasilkan sesuatu atau dapat memberikan jasa untuk meningkatkan dari kesejahteraan masyarakat. Dalam hal ini seharusnya bisa berjalan dengan beriringan guna dapat menciptakan kesejahteraan dan kemakmuran rakyatnya. Namun pada nyatanya dari tingginya suatu pertumbuhan populasi manusia di Indonesia menjadi salah satu timbulnya masalah baru dalam dunia pekerjaan. Dalam perbandingan yang tidak sebanding dengan pertumbuhan penduduk dengan kebutuhan kerja maka tantangan dan peluang dalam mencari kesempatan kerja semakin besar, karena kesempatan kerja yang terbatas tak sebanding dengan tenaga kerja yang ada. Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada pada tingkatan dalam usia siap kerja.(Gatiningsih & Eko Sutrisno, 2017)

Sektor yang dapat menunjang salah satunya yaitu tingkat kesuksesan dalam pembangunan daerahnya ialah dengan ketenagakerjaannya itu sendiri. Dan lain hanya dengan makna sebuah dari tenaga kerja ialah bagi orang- orang yang mampu melaksanakan kegiatan suatu perkerjaan agar mendapatkan jasa atau barang yang

dapat dipergunakan untuk kepentingan diri sendiri ataupun dengan keperluan lainnya. Dari judul diatas, dari suatu negara berpenduduk dapat dibedakan atas dua bagian komponennya dengan tenaga kerja dan juga bukan tenaga kerja. Jika penduduk yang masyarakat telah memasuki usia kerja maka akan disebut dengan penduduk tenaga kerja. Pada usia mulai dari usia lima belas (15) sampai dengan enam puluh empat (64) tahun maka sudah ditetapkan dalam kategorinya untuk takaran usia kerja yang berlaku di Indonesia. Dari penjelasan ini bahwa termasuk ke dalam komponen yang penduduk dengan kategori dalam tenaga kerja. Terdapat banyak persepsi mengenai batasan usia bagi seorang yang tenaga kerja, ada yang menjelaskan mulai dari diatas 17 tahun dan ada juga yang menjelaskan diatas usia 20 tahun dan ada juga yang mengatakan bahwa pada saat usia seorang telah 13 tahun, dikarekan bahwa terdapatnya pada anak-anak jalanan yang sudah mencari penghasilan di jalanan termasuk kedalam golongan yang masih tenaga kerja. Yang paling penting dalam suatu perusahaan adalah pekerjaannya yaitu mereka akan sebagai aset bagi perusahaan, hal ini untuk mencapai suatu kesuksesannya dari sebuah perusahaan merupakan suatu keberhasilan yang diciptakan oleh tenaga kerja, maka dari itu keberhasilan bergantung pada pekerjaannya. Hubungan antara pemberi kerja dan perkerja dengan berkerja saling membutuhkan berlangsungnya. Sebabnya dalam bagi perkerja akan diinginkan tempat mereka untuk bekerja dan berkarya untuk tempat mencari nafkah berlangsungnya kesejahteraan dirinya, dan untuk menghasilkan sumber daya manusianya dari sisi perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja yang menghasilkan income bagi perusahaan atau kesuksesan perusahaan dan Perkerja terus berusaha untuk berkerja yang tercapai,

motivasi yang tinggi, penuh dedikasi dan apabila pekerjaannya tersebut akan mendapatkan penghidupan yang layak serta jaminan atas perlindungan hukumnya. Dalam hubungan antara pekerja dan perusahaan tersebut terjadi perikatan kerja yang membentuk hubungan hukum. Dari kedua belah pihak untuk saling mengikatkan diri dalam suatu perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja tersebut antara lain diaturnya tentang hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja, pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja. (Marwiyatun, 2018)

Secara umum, upah dapat dijelaskan sebagai pendapatan yang diterima oleh penerima kerja sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dalam teori, upah dianggap sebagai hak yang wajib diterima oleh pekerja, yang dinyatakan dalam bentuk imbalan dari pengusaha dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan yang berlaku. Umumnya, upah diberikan dalam bentuk uang kepada pekerja sebagai hak mereka. Masalah upah merupakan hal yang penting untuk dikaji karena dampaknya yang sangat luas. Jika pekerja atau buruh tidak menerima upah yang adil dan layak, hal itu tidak hanya berdampak pada daya beli mereka, tetapi juga berpengaruh pada standar kehidupan mereka dan keluarga mereka. Pada awalnya, hukum perburuhan bersifat sebagai hubungan perdata antara pengusaha dan pekerja, namun tidak terdapat kesetaraan dalam hubungan tersebut. Secara alamiah, kedudukan pengusaha memiliki kekuasaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan para pekerja yang bergantung pada pengusaha untuk kesejahteraan mereka dan keluarga mereka. (Fahrojih, 2016)

Pada Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pengertian pekerja atau buruh digabungkan dengan istilah dengan buruh sehingga menjadi pekerja/buruh. (Asyhadie, 2015) Untuk meningkatkan kesejahteraan dan kelangsungan hidup, salah satu cara yang umum dilakukan adalah melalui kegiatan ekonomi. Dalam kegiatan ekonomi, terdapat berbagai motif yang mendasari, termasuk motif pemenuhan kebutuhan, motif memperoleh laba, motif memperoleh kekuasaan ekonomi, motif penghargaan, dan motif sosial. Namun, untuk menjaga keteraturan dalam pelaksanaan kegiatan ekonomi, terutama dalam konteks bisnis, hukum dan etika menjadi penting. Melalui norma, aturan, dan kebiasaan yang mengatur kegiatan ekonomi, pelanggaran yang dapat merugikan salah satu pihak dapat dihindari. Undang-undang ketenagakerjaan telah memperhatikan kepentingan pekerja dan pengusaha, dengan tujuan agar tidak ada pihak yang dirugikan. Salah satu aspek yang menarik dan sensitif dalam hubungan industrial adalah pemberian upah. Perusahaan memiliki kewajiban untuk membayarkan upah kepada buruh mereka berdasarkan upah minimum regional yang telah ditetapkan oleh provinsi, kota, atau kabupaten yang berlaku. (Trimaya, 2014)

Dalam produksi, perusahaan melibatkan beberapa pihak secara langsung, yaitu pekerja, buruh, dan pengusaha. Pemerintah juga merupakan salah satu pihak yang terlibat dalam hubungan industrial, karena memiliki kepentingan dalam menciptakan hubungan industrial dan hubungan kerja yang harmonis antara kedua belah pihak. Setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, terjadi beberapa perubahan dalam prosedur penetapan upah

minimum, termasuk dalam peninjauan kebutuhan hidup layak (KHL) yang sebelumnya dilakukan setiap tahun, menjadi dilakukan setiap 5 tahun sekali. Perubahan tersebut dalam peninjauan KHL masih menjadi keluhan bagi para pekerja/buruh.(Aloysius Uwiyono Dkk, 2014)

Bentuk bentuk dari pengupahan itu berupa uang, yang termasuk dalam komponen tunjangan, dan jaminan lainnya. Upah berbentuk uang terdiri dari upah pokok, upah tunjangan keluarga, dan tunjangan jabatan, serta jaminan jaminan lainnya. Besar dan kecilnya upah itu tetaplah harus diuangkan yang diterima juga seharusnya memerhatikan jumlah anggota keluarga tanggungan buruh yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan lainnya, mulai dari pendidikan formal dan no formal termasuk juga dalam keterampilan yang dapat mempertinggi kualitas pekerja, jenis perusahaan, lokasi domisili perusahaan dan senioritas atau lamanya masa kerja. Upah minimum merupakan kebijakan publik yang bersifat mengikat dan wajib tanpa kecuali yang dijaminan oleh undang undang.(Trimaya, 2014)

Adanya aturan mengenai upah minimum bertujuan untuk mencegah pekerja diberikan upah yang rendah dan untuk mencegah pekerja dijadikan sebagai komoditas di pasar tenaga kerja yang memiliki ketersediaan jumlah yang berlebih. Dalam kondisi di mana jumlah pasar tenaga kerja meningkat dan terdapat gejolak ekonomi global serta persaingan bisnis yang semakin intens, pengusaha cenderung mencari pekerja dengan upah yang rendah. Penting untuk dicatat bahwa perusahaan tidak diizinkan untuk menunda atau menangguhkan pembayaran upah minimum kepada gubernur setempat. Menunda pembayaran upah minimum akan berarti menunda nilai atau jumlah upah

yang seharusnya dibayarkan kepada pekerja dalam suatu periode waktu tertentu.(Sudawan, 2016)

Upah minimum yang sudah diatur oleh pemerintah yang merupakan gagasan dari awalnya untuk menjaring pengamanan agar pekerja terhadap pengusaha dengan minimal membayarkan upah dasar, dengan harapan kebutuhan dasar bagi kehidupan pekerja relatif mendekat kata terjangkau. Namun pada kenyataannya upah menjadi jauh dari kebutuhan dasar pekerja, sehingga belum berhasil menciptakan hubungan industrial yang harmonis yang seperti diharapkan. (Wijayanti, 2009) Untuk mampu bersaing didunia usaha ataupun berbisnis, Setiap organisasi perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk efektif dan efisien dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi hal ini adalah produktivitas kerja karyawan, termasuk dalam hal upah atau imbalan yang mereka terima sebagai kompensasi atas usaha dan kontribusi yang mereka berikan untuk kemajuan perusahaan. Jika imbalan yang diberikan tidak sesuai dengan ketentuan atau tidak mencukupi kebutuhan karyawan, mereka mungkin akan mencari pekerjaan tambahan agar dapat memenuhi kebutuhan mereka. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya fokus dan konsentrasi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka.

Klasifikasi hukum ketenagakerjaan tidak mudah mengikuti pembagian tradisional cabang-cabang sistem hukum. Banyak masyarakat yang masih memandang bahwa hukum ketenagakerjaan hanya terbatas pada hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, sebatas masalah hukum perdata. Namun, jika melihat parameter yang dijelaskan oleh Imam Soepomo dan ciri khusus yang ada dalam hukum



ketenagakerjaan, dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan termasuk dalam hukum publik, yang mencakup hukum administrasi dan hukum pidana. Dalam hal ini, pemerintah dapat terlibat dan ikut campur dalam pelaksanaannya. Dengan demikian, berdasarkan sifatnya, hukum ketenagakerjaan memiliki posisi dalam tata hukum nasional Indonesia dalam bidang hukum administrasi, hukum perdata, dan hukum pidana. (Asyhadie, 2015) Namun, selama proses pembuatan, pelaksanaan, dan penyelesaian hubungan ketenagakerjaan yang diawasi oleh pemerintah dalam rangka menjalankan fungsinya, jika terjadi pelanggaran atau ketidaksesuaian dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sanksi pidana dapat diterapkan.

Dalam hal kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam bidang hukum pidana, diperlukan penerapan kebijakan hukum pidana agar masalah pidana yang terkait dengan ketenagakerjaan dapat ditegakkan dalam masyarakat yang beradab dan tertib. Berdasarkan Pasal 176 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan, tugas pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang memiliki kompetensi dan independensi guna memastikan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, jika terjadi tindak pidana ketenagakerjaan, langkah yang harus diambil adalah melaporkannya kepada pengawas ketenagakerjaan di instansi yang memiliki tanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan, baik itu di pemerintah pusat, pemerintah provinsi, maupun pemerintah kota atau kabupaten. Undang-undang ketenagakerjaan telah mengatur tentang tindak pidana ketenagakerjaan dalam pasal-pasalannya, namun baik pekerja maupun pihak lain yang terkait dengan hubungan kerja sering kali kurang memahami arti dari tindak pidana

ketenagakerjaan tersebut. Adapun Permasalahan hukum yang pernah terjadi di Provinsi Jawa Timur tepatnya di kota Surabaya pada putusan pengadilan Nomor 714/Pid.Sus/2022/PN.Sby. Dalam kasus ini sebagai terdakwa Wibowo Pratikno Prawita Bin Soesanto Prawito alias selaku direktur PT Rakuda Furniture yang telah melakukan pembayaran upah dibawah upah minimum. Terdakwa mempunyai tugas sebagai selaku penanggungjawab atas operasional perusahaan dalam penentuan upah karyawan yang dipekerjakannya, namun dalam fakta yang ada dilapangan tidaklah sesuai dengan upah minimum yang sudah ditetapkan oleh sektoral Provinsi Jawa Timur.

Jadi berdasarkan dari permasalahan di uraian diatas tersebut, maka penulis menarik judul dengan kesimpulan **“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Atas Pemberian Upah Kerja Dibawah Upah Minimum Menurut Perspektif Di Indonesia”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Identifikasi permasalahan yang penulis kemukakan dalam penelitian ini ialah:

1. Bentuk pertanggungjawaban pidana atas Perusahaan yang memberikan upah pekerja yang tidak sesuai dengan Upah Minimum.
2. Batasan toleransi dalam pemberian hak upah pekerja, sehingga tidak teridentifikasi dalam pelanggaran pidana.
3. Upaya hukum untuk mengoptimalkan tanggungjawab perusahaan dalam memenuhi hak upah pekerja, sehingga tidak lagi melanggar Peraturan Pemerintah dan Undang-undang yang berlaku.

### **1.3. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari topik yang akan dibahas maka penulis membatasi penulisan ini pada pengaturan terkait pemberian upah hak pekerja yang tidak sesuai dengan Upah Minimum.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas dari banyaknya permasalahan, maka penulis merumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh atas upah kerja yang diberikan di bawah upah minimum?
2. Apakah perusahaan yang. memberikan upah dibawah minimum dapat dikenakan sanksi pidana berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan yang diuraikan diatas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh atas upah kerja yang diberikan di bawah upah minimum.
2. Untuk mengetahui perusahaan yang. memberikan upah dibawah minimum dapat dikenakan sanksi pidana berdasarkan Undang-UndangNo.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian dapat dilihat dari sisi teoritis dan praktis yaitu :

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

1. Bagi peneliti, manfaat dari penelitian ini memberikan manfaat bagi dunia pendidikan dan mendapatkan ilmu pengetahuan yang baru dan lebih mendalam mengenai upah minimum.
2. Bagi akademisi, diharapkan agar bermanfaat sebagai sumbang pemikiran, dalam memperkaya pengetahuan dan wawasan pada konsep dari pendapat - pendapat hukum dan penyelesaian dari hukum itu sendiri dan juga akan menambahkan sebagai bahan refrensi kedepannya yang bermafaat atas pembaharuan hukum.
3. Bagi masyarakat dan bagi karyawan, diharapkan dengan adanya penelitian ini agar menjadi berguna untuk memberikan pengetahuan dan informasi.
4. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan agar dapat dijadikan sebagai acuan dan pedoman perusahaan sebagai dijadikan petunjuk.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

1. Bagi peneliti, hasil dari penelitian ini bermanfaat sebagai pedoman peneliti dalam mencari kerja melakukan dan memilih perusahaan mana yang akan kedepannya.
2. Bagi akademisi, hasil dari penelitian ini bermanfaat sebagai bahan refrensi terbaru yang merubah sudut pandang dan dapat melakukan penyelesaian hukum dan solusi hukum atau menjawab permasalahan dicari.

3. Bagi masyarakat dan karyawan, hasil dari penelitian ini berguna memberikan masukan dan trobosan baru untuk masyarakat atau karyawan yang merasa hak-haknya belum sesuai dengan komitmen perusahaan.
4. Bagi perusahaan, hasil dari penelitian ini berguna untuk mengetahui dan dapat dijadikan pedoman dan komitmen organisasi perusahaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teoritis**

##### **2.1.1 Teori Kepastian Hukum**

Hukum yang tertulis ialah bagian dari produk hukum yang berkepastian selalu ada. Hukum tanpa adanya kepastian akan tidak dapat dipergunakan untuk pedoman didalam kehidupan bermasyarakat untuk mengatur perilaku dan tingkah laku setiap orang. Dalam kepastian hukum ialah ciri ciri yang tidak bisa dipisahkan dari hukum itu sendiri, yang penting dalam hukum itu ialah norma hukum tertulis. Makna dalam hukum bisa akan hilang nilainya jika hukum itu tanpa adanya kepastian, karena itu tidak bisa lagi dipakai sebagai pedoman perilaku bagi masyarakat. Tujuan dari hukum itu ialah kepastian disebutkannya, apabila dilihat dari segi sejarahnya, pembahasan terkait kepastian hukum merupakan perbincangan yang timbul sejak adanya gagasan dari pemisahan kekuasaan dari Montesqueiu.

Berkaitan erat dengan keteraturan dalam kehidupan sehari hari dari masyarakat yaitu dengan kepastian dalam hukum, karena sebuah keteraturan ialah kesimpulan dari kepastian hukum itu sendiri. Keteraturan akan menyebabkan banyak masyarakat bisa hidup secara kepastian sehingga bisa digunakan untuk melakukan kegiatan kegiatan yang diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat. Kepastian hukum adalah prinsip hukum yang penting untuk menciptakan suatu lingkungan hukum yang stabil dan teratur. Berikut ini adalah pengertian kepastian hukum menurut beberapa ahli:

1. Hans Kelsen: Kepastian hukum adalah prinsip yang menyatakan bahwa hukum harus dirumuskan secara jelas dan tegas sehingga setiap individu dapat dengan mudah memahaminya dan mengantisipasi konsekuensi hukum dari tindakan mereka.
2. Lon L. Fuller: Kepastian hukum terkait dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak individu. Menurut Fuller, kepastian hukum dicapai ketika hukum diterapkan secara konsisten, dapat diprediksi, dan mampu memberikan pemberitahuan yang memadai kepada individu mengenai apa yang diharapkan dari mereka.
3. Friedrich Hayek: Kepastian hukum adalah prinsip yang menyatakan bahwa hukum harus berlaku secara umum dan tidak diskriminatif, sehingga semua individu tunduk pada hukum yang sama dan tidak ada pihak yang dikecualikan atau diberikan perlakuan istimewa.
4. Jean-Louis Bergel: Kepastian hukum adalah prinsip yang menyatakan bahwa hukum harus memiliki stabilitas dan kejelasan dalam peraturan, interpretasi, dan penegakan hukum. Ini memastikan bahwa hukum tidak berubah secara sewenang-wenang dan dapat dipahami oleh semua orang. (Halilah & Arif, 2021)

Pengertian-pengertian di atas menggarisbawahi pentingnya kejelasan, konsistensi, umumitas, dan perlakuan yang adil dalam hukum guna menciptakan kepastian hukum bagi semua individu dalam masyarakat.

Dalam pendapatnya Gustav Radbruch menjelaskan ada sedikitnya 4 hal yang menjadi dasar dengan kepastian hukum yaitu:

1. Hukum positif: Kepastian hukum menegaskan bahwa hukum itu positif, yaitu terkait dengan peraturan-peraturan atau undang-undang yang ada. Hukum positif merupakan hukum yang secara resmi ditetapkan oleh pihak berwenang dan berlaku di suatu negara.
2. Berdasarkan fakta: Kepastian hukum didasarkan pada fakta atau kenyataan yang ada di masyarakat. Hukum harus mencerminkan realitas dan situasi yang ada, dan tidak hanya berdasarkan asumsi atau angan-angan semata.
3. Kejelasan dalam rumusan: Fakta yang menjadi dasar hukum harus dirumuskan dengan cara yang jelas dan tegas agar menghindari kebingungan atau kesalahan dalam interpretasi. Rumusan hukum yang jelas memudahkan pemahaman dan pelaksanaannya.
4. Stabilitas hukum: Kepastian hukum menekankan bahwa hukum positif tidak boleh mudah diubah atau berubah secara sewenang-wenang. Stabilitas hukum memberikan keyakinan dan kepercayaan kepada masyarakat bahwa hukum akan tetap berlaku tanpa perubahan yang drastis atau tiba-tiba.(Budi Astuti dan M. Rusdi Daud, 2023)

Dengan mempertimbangkan aspek-aspek tersebut, kepastian hukum dapat terwujud dalam bentuk hukum positif yang didasarkan pada fakta, dirumuskan dengan jelas, dan memiliki stabilitas yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan hukum yang dapat dipahami dan diandalkan oleh masyarakat. Pendapat dari Gustav Radbruch



diatas didasarkan pada pandangannya bahwa dari kepastian hukum itu ialah kepastian mengenai hukum itu sendiri. Dari kepastian hukum ialah produk dari hukum atau dapat lebih khusus dari sebuah perundang-undangan. Jadi berdasarkan pemahamannya diatas, maka hukum positif yang mengatur kepentingan-kepentingan manusia dalam masyarakat harus selalu dituruti walaupun dari hukum positif itu kurang adil.

Pendapat lain dari Jan M Otto sebagaimana dalam kutipan oleh Sidaharta mengenai kepastian hukum itu dalam situasi tertentu mensyaratkan sebagai berikut:

- 1) Adanya ketentuan-ketentuan hukum yang pasti atau jernih, konsisten dan mudah diperoleh (*accessible*), yang dikeluarkan oleh pemerintahan negara;
- 2) Bahwa pererintahan menggunakan ketentuan-ketentuan hukum tersebut haruslah bertanggungjawab dan juga tahluk dan ditaati padanya;
- 3) Bahwa kebanyakan masyarakat pada keyekinannya menyepakati muatan isi dan karena itu menyesuaikan sikap mereka terhadap ketentuan-ketentuan tersebut;
- 4) Bahwa hakim-hakim (peradilan) yang berdiri sendiri dan tidak pilih kasih mempraktikan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum; dan
- 5) Bahwa keputusan peradilan secara nyata dilaksanakan.(Ratnaningsih, 2021)

Dalam syarat kelima yang dikemukakan diatas bahwa menunjukan ialah kepastian hukum itu bisa di capai jika substansi dalam hukum itu tepat dengan kebutuhan di kehidupan sehari-hari.

Menurut dari Sudikno Mertokusumo mengenai kepastian hukum itu ialah sebuah garansi bahwa hukum itu dijalankan dengan tepat, bahwa yang berhak akan mendapatkan memperoleh haknya dan bahwa pada putusan bisa dilaksanakan. Meskipun kepastian hukum kuat dengan kaitannya pada keadilan, namun bisa saja hukum itu tidak identik dengan keadilan. Hukum yang bersifat umum dapat mengikat semua orang, dapat bersifat menyamaratakan dan sedangkan keadilan itu bersifat subjek, individu, dan tidak sama. Kepastian hukum ialah bentuk dari terciptanya hukum sesuai dengan bunyinya sehingga pada masyarakat bisa memastikan bahwa hukum itu dilaksanakan. Dalam memahami dari nilai pada kepastian hukum yang wajib diperhatikan ialah nilai dari hukum itu memiliki relasi yang kuat erat dengan instrumen hukum positif dan peranannya pada negara dalam mengaktualisasikannya pada hukum positif. Dalam pendapat lain dari Nusrhasan Ismail bahwa pencipta dari kepastian hukum dalam peraturan perundang-undangan membutuhkan sebuah persyaratan yang berkaitan dengan struktur internal dari norma hukum itu sendiri. Persyaratan internal tersebut ialah sebagai berikut :

- 1) Transparansi rancangan yang dibutuhkan. Norma hukum memuat uraian tentang tingkah laku tertentu yang kemudian dituangkan ke dalam konsep-konsep tertentu pula.
- 2) Kejelasan hirarki kewenangan dari lembaga pembentuk peraturan perundang-undangan. Kejelasan hirarki ini penting karena menyangkut sah atau tidak dan mengikat atau tidaknya peraturan perundang-undangan yang dibuatnya.

Kejelasan hirarki akan memberi arahan pembentuk hukum yang mempunyai kewenangan untuk membentuk suatu peraturan perundang-undangan tertentu.

- 3) Adanya konsistensi norma hukum perundang-undangan. Artinya ketentuan-ketentuan dari sejumlah peraturan perundang-undangan yang terkait dengan satu subyek tertentu tidak saling bertentangan antara satu dengan yang lain. (Ananda, 2023)

Kepastian hukum menghendaki adanya pencegahan dari pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak berkuasa seperti pemerintahan dan yang berwenang berwibawa, sehingga ketentuan-ketentuan itu mempunyai aspek yuridis yang bisa menjamin adanya kepastian hukum yang berfungsi sebagai suatu ketentuan aturan yang wajib dipatuhi.

Dalam bukunya Lon Fuller mengenai *the Morality of Law* (1971 : 54-58) mengemukakan ada delapan asas yang wajib dicukupkan pada hukum, yang apabila tidak terpenuhi, maka hukum bisa kalah untuk disebut dengan hukum, atau dengan bahasa lain harus tampak kepastian hukum. Kedelapan asas ini ialah sebagai berikut :

- 1) Suatu sistem hukum yang terdiri dari peraturan-peraturan, tidak berdasarkan putusan-putusan sesat untuk hal-hal terpilih saja;
- 2) Peraturan tersebut diberitahukan oleh masyarakat;
- 3) Tidak berlaku surut, karena akan mengganggu moralitas sistem;
- 4) Dibuat dalam kesimpulan yang mudah dipahami pada masyarakat umum;
- 5) Tidak boleh ada peraturan yang saling berbeda pendapat;

- 6) Bahwa tidak boleh menuntut suatu tindakan yang melebihi batas kemampuan seseorang untuk melakukannya. Artinya, hukum seharusnya tidak memerintahkan atau memaksakan seseorang untuk melakukan sesuatu yang tidak mungkin atau tidak dapat dilaksanakan secara wajar. Prinsip ini menekankan pada prinsip keadilan dan kemanusiaan dalam hukum, yang menghormati keterbatasan dan kapabilitas individu.
- 7) Bahwa hukum tidak boleh sering diganti-ganti dengan cara yang tidak konsisten atau sewenang-wenang. Prinsip stabilitas hukum menuntut agar peraturan hukum tetap konsisten dan dapat diandalkan dalam jangka waktu yang cukup lama, kecuali jika ada alasan yang kuat untuk mengubahnya. Prinsip ini memberikan kepastian hukum kepada masyarakat, memungkinkan mereka untuk merencanakan kehidupan mereka dengan yakin dan menghindari keragu-raguan atau kebingungan yang disebabkan oleh perubahan hukum yang terlalu sering atau tidak konsisten.
- 8) Adanya kesesuaian antara peraturan hukum dan pelaksanaan sehari-hari dalam masyarakat. Artinya, hukum harus dapat diterapkan dan dijalankan secara efektif dalam konteks kehidupan nyata. Peraturan hukum yang jelas dan dapat dipahami serta pelaksanaan yang konsisten dan adil memungkinkan masyarakat untuk memahami hak dan kewajiban mereka, serta memberikan kepastian bahwa hukum akan diterapkan dengan tepat dan konsekuen.

Prinsip ini merupakan bagian integral dari upaya mencapai kepastian hukum yang memadai dalam suatu sistem hukum. Prinsip-prinsip ini memastikan bahwa

hukum menghormati keterbatasan individu, tetap stabil dalam jangka waktu, dan terhubung secara relevan dengan kehidupan sehari-hari masyarakat

Pendapat Lon Fuller di atas bisa disimpulkan bahwa wajib memiliki kepastian antara peraturan dan pelaksanaannya, dengan demikian sudah memasuki ranah aksi, perilaku, dan faktor-faktor yang mempengaruhi bagaimana hukum positif dijalankan. Dari uraian-uraian mengenai kepastian hukum di atas, maka kepastian dapat mengandung beberapa makna dan arti, yakni adanya hukum yang pasti, tidak menimbulkan multitafsir, tidak menimbulkan kontradiktif, dan dapat dilaksanakan. Hukum harus bertindak lebih tegas di dalam kehidupan sehari-hari, mengandung keterbukaan sehingga siapapun dapat memahami makna atas suatu ketentuan hukum. Hukum yang satu dengan yang lain tidak boleh kontradiktif sehingga tidak menjadi sumber keraguan. Kepastian hukum menjadi perangkat hukum suatu negara yang mengandung kejelasan, tidak menimbulkan multitafsir, tidak menimbulkan kontradiktif, serta dapat dilaksanakan, yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap masyarakat sesuai dengan budaya masyarakat yang ada, sehingga terciptalah keadilan ditengah masyarakat. (Marlina, 2018)

### **2.1.2 Teori Perlindungan Hukum**

Dalam teori perlindungan hukum ini berawal dari bersumber pada teori hukum alam atau pada aliran hukum alam. Dalam aliran hukum alam ini berpendapat mengenai bahwa pada dasarnya hukum itu berawalan dari tuhan yang bersifat universal dan abadi, juga antara hukum dan moralitas tidak bisa dijarakan. Bagi sebagian dari aliran ini mengadung bahwa hukum dan moral ialah suatu cerminan dan ketentuan

secara internal dan eksternal dari kehidupan masyarakat yang diwujudkan dalam hukum dan moral.(Jaang, 2023). Dalam perlindungan hukum ialah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada siapa saja, baik pada saksi, maupun korban. Dari perlindungan hukum korban dan kejahatan sebagaimana dari bentuk perlindungan hukum bagi masyarakat. Kepastian hukum dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, termasuk melalui:

1. Pemberian restitusi: Ini mengacu pada mengembalikan hak, properti, atau keuntungan yang telah dirampas atau dikurangi oleh tindakan yang tidak sah atau melanggar hukum. Restitusi bertujuan untuk mengembalikan situasi ke kondisi semula sebisa mungkin.
2. Kompensasi: Ini melibatkan memberikan ganti rugi atau pembayaran kepada pihak yang menderita kerugian atau kerusakan akibat tindakan yang melanggar hukum. Tujuannya adalah untuk mengatasi kerugian yang dialami dan memberikan pemulihan yang sesuai kepada pihak yang terkena dampak.
3. Pelayanan medis: Dalam konteks kepastian hukum, ini mencakup memberikan akses yang memadai dan adil terhadap pelayanan medis dan perawatan kesehatan. Ini penting untuk memastikan bahwa hak-hak individu dalam mendapatkan perawatan yang layak terpenuhi dan memberikan perlindungan terhadap penyalahgunaan atau ketidakadilan dalam sistem kesehatan.
4. Bantuan hukum ini merujuk pada menyediakan akses yang terjangkau dan efektif terhadap bantuan hukum kepada mereka yang membutuhkannya.

Bantuan hukum membantu memastikan bahwa setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk melibatkan diri dalam sistem hukum, mempertahankan hak-haknya, dan mendapatkan perlakuan yang adil.

5. Ganti rugi: Ini berkaitan dengan memberikan kompensasi finansial kepada pihak yang menderita kerugian atau kerusakan sebagai hasil dari tindakan yang melanggar hukum. Ganti rugi bertujuan untuk mengimbangi kerugian secara materiil yang diderita oleh individu atau entitas yang terkena dampak.
6. Pendekatan *restroaktif justice*: Ini mengacu pada penggunaan hukum secara retroaktif atau surut untuk mengoreksi ketidakadilan yang terjadi di masa lalu. Pendekatan ini bisa melibatkan pengesahan undang-undang baru atau keputusan pengadilan yang diterapkan secara mundur untuk memberikan keadilan kepada mereka yang menderita akibat ketidakadilan di masa lalu. (Bennaris Kaban, 2021)

Melalui berbagai bentuk tersebut, upaya dapat dilakukan untuk mewujudkan kepastian hukum yang lebih baik, memulihkan kerugian yang terjadi, memberikan perlindungan dan layanan yang sesuai, serta memperbaiki ketidakadilan yang telah terjadi.

Menurut Satjipta Raharjo, dari perlindungan hukum ini yaitu memberikan pengayoman terhadap hak dan asasi pada manusia yang dirugikan oleh oranglain dan perlindungan itu haruslah diberikan kepada warga negara supaya bisa menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh produk hukum itu. Hukum dapat difungsikan untuk dapat mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar fleksibel dan adaktif juga

sebagai prediktif dan antisipatif. Hukum itu diperlukan bagi mereka yang masyarakat kecil serta kurang dan belum kuat secara sosial, ekonomi, dan politik untuk memperoleh suatu keadilan sosialnya.

Menurut pendapat Phillipus M. Hadjon, perlindungan hukum bagi rakyat melibatkan tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum yang bersifat preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya perselisihan atau sengketa. Dalam hal ini, tindakan pemerintah bertujuan untuk mengantisipasi dan mencegah terjadinya konflik atau perselisihan, sehingga mengarahkan pemerintah untuk mengambil keputusan dengan hati-hati berdasarkan diskresi yang bijaksana. Di sisi lain, perlindungan hukum yang bersifat represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi, termasuk penanganannya melalui lembaga peradilan. Dalam konteks ini, tindakan pemerintah terfokus pada menyelesaikan sengketa yang telah muncul dan memastikan bahwa ada mekanisme yang efektif untuk menangani perselisihan tersebut. Melalui proses hukum dan lembaga peradilan, pemerintah berupaya untuk memastikan bahwa keadilan ditegakkan dan bahwa sengketa diselesaikan secara adil. Dengan demikian, pendekatan preventif dan represif dalam perlindungan hukum memainkan peran penting dalam menjaga ketertiban sosial, mencegah terjadinya konflik, dan menyelesaikan sengketa secara adil. Tindakan preventif bertujuan untuk menghindari eskalasi perselisihan, sedangkan tindakan represif berfokus pada menyelesaikan perselisihan yang sudah ada melalui proses hukum. (Alydrus, 2020)



Sesuai dengan uraian di atas, fungsi perlindungan hukum adalah melindungi rakyat atau subyek hukum dari bahaya dan ancaman kejahatan yang dapat merugikan mereka. Perlindungan hukum dilakukan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan ditegakkan dengan sanksi. Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan hukum yang aman dan memberikan keamanan serta perlindungan terhadap hak-hak individu. Dalam konteks ini, perlindungan hukum berperan dalam mencegah dan mengatasi berbagai bentuk bahaya dan ancaman yang dapat merugikan individu, seperti kejahatan, pelanggaran hak asasi manusia, penyalahgunaan kekuasaan, diskriminasi, dan lain sebagainya. Melalui peraturan perundang-undangan, negara menetapkan aturan yang mengatur perilaku yang dilarang dan memberikan hak-hak serta kewajiban kepada individu. Penerapan dan pelaksanaan peraturan hukum dengan sanksi yang ada bertujuan untuk memastikan kepatuhan terhadap hukum dan memberikan konsekuensi bagi pelanggar. Dengan demikian, perlindungan hukum menciptakan rasa keadilan, menegakkan hukum, dan memberikan jaminan bahwa individu dilindungi dari tindakan yang dapat merugikan mereka. Secara keseluruhan, fungsi perlindungan hukum adalah untuk melindungi rakyat atau subyek hukum dari bahaya dan ancaman kejahatan, dan ini dilakukan melalui pembuatan dan penerapan peraturan hukum yang berlaku, serta penegakan hukum yang adil dan efektif.

### **2.1.3. Teori Pertanggungjawaban Pidana**

Di luar negeri, pertanggungjawaban pidana dikenal dengan istilah *teorekenbaardheid*, atau pertanggungjawaban pidana, yang berakibat pada pemidanaan terhadap pelaku kejahatan dengan tujuan untuk menentukan dapat atau tidaknya

terdakwa atau tersangka bertanggung jawab atas tindak pidana yang terjadi. Untuk dapat memidana seseorang, kejahatan yang dilakukannya harus mempunyai ciri-ciri kejahatan yang ditentukan oleh undang-undang. Dari sudut pandang melakukan perbuatan yang dilarang, seseorang bertanggung jawab atas perbuatannya jika perbuatan itu melawan hukum dan tidak sahnya kejahatan yang dilakukan olehnya tidak dapat dibenarkan atau dibantah. Menurut ketentuan KUHP, bentuk-bentuk penyalahgunaan ialah:

1. Kesengajaan

Kebanyakan tindak pidana memang memiliki unsur kesengajaan atau opzet (dalam bahasa hukum sering disebut "*mens rea*"), bukan unsur *culpa* (kelalaian). Hal ini karena dalam konteks pidana, biasanya seseorang yang pantas mendapatkan hukuman pidana adalah mereka yang melakukan tindakan dengan sengaja dan memiliki niat jahat. Kesengajaan ini harus terkait dengan ketiga unsur tindak pidana, yaitu perbuatan yang dilarang, akibat yang menjadi alasan larangan tersebut, dan pelanggaran terhadap hukum. Unsur kesengajaan dalam tindak pidana menunjukkan adanya kehendak dan pengetahuan dari pelaku untuk melakukan perbuatan yang melanggar hukum. Ini berarti bahwa pelaku secara sadar dan dengan sengaja melakukan tindakan yang telah dilarang oleh undang-undang, mengetahui akibat yang mendasari larangan tersebut, dan dengan sengaja melanggar hukum. Namun, perlu dicatat bahwa dalam beberapa jenis tindak pidana, seperti kasus kecelakaan lalu lintas yang mengakibatkan kematian akibat kelalaian, unsur culpa (kelalaian) dapat menjadi faktor penting dalam

menentukan pertanggungjawaban pidana. Dalam kasus seperti itu, tidak ada niat jahat atau kesengajaan untuk melukai orang lain, tetapi pelaku dinyatakan bersalah karena kecerobohan atau kelalaian yang dapat dihindari. Secara umum, unsur kesengajaan adalah aspek yang penting dalam sistem pidana, menunjukkan bahwa seseorang harus bertanggung jawab secara pidana hanya jika mereka melakukan tindakan dengan sengaja dan melanggar hukum dengan sengaja.

## 2. Kelalaian

Ini merupakan salah satu bentuk kesalahan yang timbul karena pelakunya tidak memenuhi standar perilaku yang telah ditentukan menurut undang-undang, kelalaian itu terjadi dikarenakan perilaku orang itu sendiri. Dalam pelayanan kesehatan misalnya yang menyebabkan timbulnya kelalaian ialah karena kurangnya pengetahuan, kurangnya pengalaman dan atau kurangnya kehati-hatian, padahal diketahui bahwa jika dilihat dari segi profesionalisme, seorang dokter dituntut untuk terus mengembangkan ilmunya. (Sekedang, 2018)

Berdasarkan pendapat para ahli hukum, Sudarto memberikan pengertian tentang penyalahgunaan pertanggungjawaban pidana, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Mezger mengatakan bahwa rasa bersalah ialah keseluruhan kondisi yang menimbulkan kesalahan pribadi pada pelakunya.
2. Simons mengartikan kesalahan sebagai dasar pertanggungjawaban pidana, sehingga kesalahan tersebut diwujudkan dalam bentuk keadaan psikologis pelaku. Hubungannya dengan pelaku sedemikian rupa sehingga berdasarkan kondisi mentalnya, pelaku dapat disalahkan atas tindakannya.

3. Van Hamel mengatakan bahwa kesalahan kejahatan ialah pemahaman psikologis, hubungan antara keadaan mental penjahat dan unsur-unsur kejahatan yang terwujud dalam perbuatannya. Tanggung jawab atas kesalahan sesuai dengan hukum.
4. Van Hattum percaya bahwa definisi kesalahan yang paling luas mencakup semua keadaan di mana seseorang bertanggung jawab secara pidana atas perbuatan melawan hukum.
5. Pompe mengatakan bahwa pelanggaran norma yang dilakukan oleh kesalahan pada umumnya bersifat ilegal, yaitu interior yang terkait dengan kehendak pelaku ialah kesalahan. (Muhammad Hafidz Habibie, 2017)

Dalam konteks pertanggungjawaban pidana dan pemidanaan korporasi, terdapat beberapa teori yang telah dikembangkan. Dalam pembahasan ini, akan dibahas empat teori, yaitu teori identifikasi, *strict liability*, *vicarious liability*, dan *functional daderschap*. Tiga teori pertama yang disebutkan berasal dari negara-negara Anglo-Saxon, sementara teori terakhir merupakan teori yang berkembang di Belanda, yaitu :

1. Teori identifikasi atau pertanggungjawaban pidana korporasi langsung ialah doktrin pertanggungjawaban pidana korporasi yang berasal dari negara-negara Anglo-Saxon seperti Inggris dan Amerika. Doktrin ini didasarkan pada asumsi bahwa semua aktivitas legal dan ilegal yang dilakukan oleh eksekutif senior atau manajer diakui sebagai aktivitas perusahaan. Doktrin ini oleh karena itu digunakan untuk membenarkan pertanggungjawaban pidana korporasi, padahal korporasi bukanlah sesuatu yang dapat bertindak sendiri dan tidak

mungkin mens rea karena tidak berjiwa. Doktrin *Strict Liability* adalah prinsip tanggung jawab pidana korporasi yang diadopsi dari doktrin dalam hukum perdata. Prinsip ini sering diterapkan dalam kasus-kasus melawan hukum (hukum tort) dalam hukum perdata. Pengertian strict liability dalam konteks hukum perdata dapat merujuk pada definisi dalam Black's Law Dictionary, yang menyatakan bahwa ini adalah "tanggung jawab yang tidak bergantung pada kelalaian aktual atau niat jahat, tetapi berdasarkan pelanggaran kewajiban mutlak untuk menjaga sesuatu agar aman." Dalam konteks hukum pidana, doktrin *strict liability* adalah doktrin yang mengabaikan elemen kesalahan atau unsur *mens rea* dalam tanggung jawab pidana. Lebih lanjut, *Black's Law Dictionary* mendefinisikan *strict liability crime* sebagai "kejahatan yang tidak memerlukan unsur *mens rea*, seperti pelanggaran lalu lintas dan penjualan ilegal minuman keras." Dari definisi yang diberikan oleh Black's Law Dictionary, dapat dilihat bahwa doktrin *strict liability* melanggar prinsip utama dalam hukum pidana, yaitu prinsip kesalahan atau prinsip mens rea.

2. Doktrin *strict liability* merupakan doktrin pertanggungjawaban pidana korporasi yang diadopsi dari doktrin hukum perdata. Doktrin ini sering diterapkan pada perbuatan melawan hukum dalam hukum perdata. Definisi perdata tentang tanggung jawab yang ketat dapat mengacu pada Black's Law Dictionary, definisi "kewajiban yang tidak bergantung pada kelalaian atau niat untuk menyakiti, tetapi berdasarkan pada pelanggaran kewajiban mutlak untuk membuat sesuatu menjadi aman." Dalam hukum pidana, doktrin tanggung

jawab tegas ialah doktrin yang mengecualikan atribut kesalahan atau kedewasaan dari tanggung jawab pidana. Secara khusus, Kamus Hukum Black mendefinisikan kejahatan pertanggungjawaban yang ketat sebagai "kejahatan yang tidak memerlukan unsur *mens rea*, seperti pelanggaran lalu lintas dan penjualan minuman keras yang memabukkan secara ilegal." Dari pengertian yang diberikan dalam *Black's Law Dictionary*, jelas bahwa doktrin *strict liability* terpisah dari asas dasar hukum pidana, yaitu asas kesalahan atau asas *mens rea*.

3. Vicarious liability merupakan teori vicarious liability yang lebih menekankan tanggung jawab manajemen perusahaan sebagai perantara tindakan perusahaan. Seperti yang dicatat oleh Paul Dobson: "Perusahaan bertanggung jawab atas tindakan karyawan atau agennya dalam situasi pertanggungjawaban biasa." Doktrin ini berbeda dengan doktrin kontrol berdasarkan asas ketenagakerjaan dan asas pendelegasian. Doktrin ini merupakan pengecualian dari pertanggungjawaban pidana berdasarkan adugium *nemo punitur pro alieno delicto* (tidak seorang pun dihukum atas perbuatan orang lain).
4. Teori bersama, menurutnya suatu badan hukum dapat dipertanggungjawabkan secara pidana jika perbuatan itu dilakukan oleh beberapa orang yang memenuhi ciri-ciri kejahatan, yaitu tidak berkaitan satu sama lain, tetapi berdiri sendiri.
5. Doktrin model budaya perusahaan, pelajaran ini berfokus pada praktik langsung dan tidak langsung dari badan hukum yang mempengaruhi operasi

badan hukum tersebut. Suatu badan hukum dapat dimintai pertanggungjawaban pidana apabila perbuatannya mempunyai alasan yang sah mengapa badan hukum tersebut melakukan atau mengizinkan suatu perbuatan.(Muhammad Hafidz Habibie, 2017)

Di samping teori-teori tersebut, Sutan Remy Sjahhde memperkenalkan teori lain yang dikenal sebagai ajaran gabungan. Ajaran gabungan ini mencakup gabungan ajaran identifikasi, ajaran *intra vires*, ajaran keterkaitan fungsi, ajaran manfaat, ajaran legal entity, dan ajaran agregasi. Menurut teori ini, terdapat enam unsur penting yang harus dipenuhi untuk mempertanggungjawabkan sebuah korporasi sebagai subyek delik. Unsur-unsur tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tindak pidana harus dilakukan oleh individu yang mengendalikan korporasi, baik oleh dirinya sendiri maupun atas perintahnya kepada orang lain (doktrin identifikasi).
2. Tindak pidana tersebut dilakukan dalam rangka tujuan dan maksud korporasi (*intra vires*).
3. Tindak pidana dilakukan oleh pelaku atau atas perintah dari seseorang yang bertugas di dalam korporasi.
4. Tindak pidana tersebut dilakukan untuk kepentingan atau manfaat korporasi.
5. Pelaku atau pemberi perintah tidak memiliki alasan yang bisa dibenarkan atau alasan pengampunan untuk dibebaskan dari tanggung jawab pidana.
6. Baik *actus reus* (perbuatan) maupun *mens rea* (niat jahat) tidak harus ada pada satu individu, namun *mens rea* harus ada pada individu yang mengendalikan

korporasi, sementara aktus reus bisa dilakukan oleh satu individu atau sekelompok individu (doktrin agregasi).

Dalam konteks pertanggungjawaban badan hukum atau korporasi terhadap pembedaan, terdapat beberapa ketentuan yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Pembedaan sebenarnya ditujukan kepada sekelompok individu yang bekerja sama atau memiliki kekayaan bersama dalam badan hukum atau korporasi tersebut, bukan langsung kepada badan hukum atau korporasi itu sendiri. Pembedaan ini bertujuan untuk menegakkan tanggung jawab individu-individu yang terlibat dalam tindak pidana atau tujuan bersama badan hukum tersebut.
2. Terdapat beberapa pengecualian atau ketentuan yang berbeda dalam penerapan hukum pidana terhadap badan hukum. Misalnya, tidak mungkin menjatuhkan pidana berupa penjara, pengurangan, atau kurungan kepada badan hukum tersebut. Selain itu, pidana denda tidak dapat diganti dengan pidana kurungan atau hukuman lainnya.

Hal-hal ini menunjukkan adanya perbedaan perlakuan dalam pembedaan terhadap individu-individu yang terlibat dalam badan hukum atau korporasi, sekaligus mengakui keterbatasan dalam menjatuhkan hukuman tertentu kepada badan hukum sebagai entitas hukum. Dengan demikian, sedangkan hukum mempunyai kedudukan yang strategis dalam pengendalian sosial yang mempunyai pengaruh positif dan dapat berperan dalam upaya menciptakan ketertiban, keadilan dan kemajuan sosial melalui pembangunan menuju masyarakat yang aman dan sejahtera. hukum pidana, perlu



dipahami bahwa hukum pidana bercirikan pembatasan-pembatasan dalam hubungannya dengan ciri-cirinya. Dalam pengaturan hukum Indonesia terkait pertanggungjawaban pidana korporasi, terdapat tiga model yang diajukan oleh Mardjono Rexodiputro. Berikut adalah penjelasan singkat mengenai ketiga model tersebut:

1. Model Pertanggungjawaban Pengurus Korporasi: Menurut model ini, tanggung jawab pidana korporasi ditujukan kepada para pengurus korporasi yang berperan sebagai pembuat keputusan dan mengelola korporasi. Dalam hal ini, individu-individu yang menjadi pengurus korporasi akan dipertanggungjawabkan secara pribadi atas tindakan pidana yang dilakukan dalam konteks korporasi.
2. Model Pertanggungjawaban Korporasi: Model kedua ini menempatkan korporasi sebagai entitas yang bertanggung jawab secara langsung. Dalam hal ini, korporasi dianggap sebagai pembuat keputusan dan pengelola yang memiliki tanggung jawab pidana terhadap tindakan yang dilakukan dalam korporasi. Tanggung jawab pidana korporasi ini tidak hanya berlaku pada pengurus korporasi, tetapi juga mencakup seluruh entitas korporasi itu sendiri.
3. Model Pertanggungjawaban Gabungan: Model ketiga adalah kombinasi dari dua model sebelumnya. Dalam model ini, baik pengurus korporasi maupun korporasi itu sendiri secara kolektif bertanggung jawab atas tindakan pidana yang dilakukan dalam konteks korporasi. Artinya, baik individu-individu yang menjadi pengurus korporasi maupun korporasi sebagai entitas hukum

memiliki tanggung jawab pidana terkait dengan tindakan yang dilakukan dalam lingkup korporasi.

Pengaturan tentang pertanggungjawaban pidana korporasi dapat bervariasi antara negara-negara dan tergantung pada peraturan hukum yang berlaku di masing-masing yurisdiksi. Salah satu model pertanggungjawaban pidana yang pertama dalam KUHP ialah pasal 169 KUHP. Ketentuan ini mengatur tentang keikutsertaan dalam perkumpulan yang bertujuan melakukan kejahatan, perkumpulan lain yang dilarang oleh peraturan atau perkumpulan dengan tujuan melakukan pelanggaran, serta sanksi pidana bagi pimpinan atau pendiri. Jika melihat peraturan ini, kejahatan dan tanggung jawab lebih ditekankan pada manajemen daripada di perusahaan. Pada beberapa Pasal lain yakni Pasal 398 dan Pasal 399 KUHP yang mengatur mengenai kepailitan suatu korporasi, dalam model tanggung jawab pidana sosial yang kedua, masyarakat sudah diakui sebagai subjek hukum sedemikian rupa sehingga masyarakat diakui mampu melakukan kejahatan, tetapi tanggung jawab tetap berada pada pimpinan. Muladi dan Dwidja berpendapat model pertanggungjawaban pidana ini ialah pengurus bertanggung jawab atas apa yang seharusnya dilakukan oleh perusahaan, yaitu apa yang dilakukan dengan saham perusahaan berdasarkan anggaran dasarnya. Secara khusus, bahwa pengurus atau direktur suatu perusahaan bertanggung jawab atas tindakan satu orang atau lebih, yang dianggap sebagai tindakan perusahaan, baik mereka mengetahuinya atau tidak. Ini karena tanggung jawab manajemen atau direktur. Dalam konsep pertanggungjawaban pidana korporasi yang ketiga ini, badan hukum korporasi diakui sepenuhnya. Ini berarti bahwa perusahaan dianggap sebagai entitas

yang bertanggung jawab dan dapat dimintai pertanggungjawaban. Model pertama dari pertanggungjawaban pidana korporasi di Indonesia diperkenalkan melalui Undang-Undang Penimbunan Barang pada tahun 1955. Namun, model pertanggungjawaban pidana ini baru menjadi populer melalui Undang-Undang Tindak Pidana Ekonomi yang diberlakukan pada tahun 1955.

#### **2.1.4. Pengertian Upah Minimum**

Konsep gaji ialah penerimaan sebagai pembayaran oleh pemberi kerja kepada penerima pekerjaan atau jasa, yang dinyatakan atau dinilai dengan uang sebagai penjamin kelangsungan hak hidup kemanusiaan dan produksi. yang ditentukan menurut kontrak, undang-undang dan perjanjian dan yang dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja sama antara pemberi kerja dan pekerja, serta gaji menurut kontrak kerja dengan ketentuan gaji tersebut diatur dalam kontrak kerja. . kontrak kerja tidak bertentangan dengan hukum. Apabila ketentuan pengupahan dalam kontrak kerja ternyata bertentangan dengan ketentuan, maka yang berlaku ialah ketentuan pengupahan undang-undang.

Penghasilan upah terdiri dari beberapa komponen, yaitu:

1. Upah pokok merupakan imbalan dasar yang diberikan kepada pekerja buruh sesuai dengan tingkat dan jenis pekerjaannya. Besarannya telah ditentukan berdasarkan perjanjian yang ada.
2. Tunjangan Tetap adalah pembayaran rutin yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap kepada pekerja atau buruh beserta keluarganya.

Tunjangan ini dibayarkan pada waktu yang sama dengan upah pokok dan mencakup tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan, dan lain-lain. Pembayaran tunjangan tetap dilakukan secara teratur tanpa memperhitungkan kehadiran pekerja atau buruh atau pencapaian prestasi tertentu.

3. Tunjangan tidak tetap merupakan pembayaran yang berkaitan langsung atau tidak langsung dengan pekerjaan atau buruh. Pembayaran ini diberikan secara tidak tetap kepada pekerja atau buruh beserta keluarganya dan dilakukan berdasarkan satuan waktu yang berbeda dengan pembayaran upah pokok. Contoh tunjangan tidak tetap antara lain tunjangan transportasi dan tunjangan makan, yang diberikan berdasarkan kehadiran pekerja.

Penghasilan yang bukan upah terdiri dari :

1. Fasilitas merujuk pada bentuk-bentuk kenikmatan nyata yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja atau buruh sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Contohnya meliputi fasilitas kendaraan, pemberian makanan gratis, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin, dan lain sebagainya.
2. Bonus adalah pembayaran yang diterima oleh pekerja sebagai hasil dari keuntungan perusahaan atau sebagai pengakuan atas hasil kerja yang melebihi target produksi normal atau peningkatan produktivitas. Besarannya ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan perusahaan.

3. Tunjangan Hari Raya adalah pembagian keuntungan tambahan dari perusahaan kepada pekerja, yang didasarkan pada pertimbangan keagamaan, baik secara sukarela maupun melalui kesepakatan.

Sudjana menyebutkan, dalam konteks ini, tidak memiliki keterangan yang jelas. Sudjana adalah nama yang umum di Indonesia, tetapi tidak ada informasi spesifik tentang Sudjana yang dapat dikaitkan dengan pandangan atau definisi kebutuhan dasar minimal terkait upah. Namun, secara umum, kebutuhan dasar minimal merujuk pada seperangkat kebutuhan esensial yang harus dipenuhi untuk memastikan kehidupan yang layak bagi individu atau keluarga. Kebutuhan dasar minimal mencakup makanan, tempat tinggal, pakaian, pendidikan, layanan kesehatan, dan transportasi. Upah yang memadai adalah upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar ini secara layak, tanpa mempengaruhi kualitas hidup dan kesejahteraan pekerja atau buruh. Meskipun harapannya adalah agar upah dapat memenuhi kebutuhan dasar minimal, dalam banyak kasus, situasi di dunia nyata belum memenuhi standar tersebut. Pekerja sering kali menghadapi tantangan dalam memperoleh upah yang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka, dan isu ini menjadi perdebatan penting dalam perjuangan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan buruh. Kebutuhan dasar menurut Sudjan, yaitu:

1. Kebutuhan dasar untuk hidup, termasuk dalam pangan, sandang, papan, air, udara, bahan bakar, dan lainlain
2. Kebutuhan yang mendukung kesejahteraan masyarakat dan meningkatkan kapasitas/produktifitas individu meluputi pendidikan, pelayanan kesehatan,

sarana komunikasi, transportasi, kelembagaan sosial, kebebasan berpendapat, dan lain lain.

3. Kebutuhan untuk meningkatkan akses peluang memperoleh sesuatu terhadap cara berproduksi dan peluang ekonomi meliputi tanah, air, gas, vegetasi, modal, peluang kerja, dan berpenghasilan yang layak.
4. Kebutuhan untuk hidup dengan rasa aman dan kebebasan untuk membuat keputusan meliputi penghargaan atas hak asasi manusia, partisipasi dalam politik, keamanan sosial, pertahanan sosial, dan peraturan yang adil.

Pengertian upah minimum ialah upah yang dibayarkan kepada pekerja atas jasa yang menghasilkan kekayaan dan dibayarkan atas jasa tersebut, yang disebut upah. Dengan kata lain, upah ialah harga yang dibayarkan untuk pekerjaan mereka, dibayar untuk jasa mereka dalam produksi menurut aturan. Dalam kategori upah minimum harus dibayarkan sesuai dengan apa yang telah disediakan oleh pemerintah untuk mendukung kesejahteraan pekerja sehingga ditetapkan upah minimum di setiap daerah untuk menciptakan rasa keadilan. Upah minimum ialah tingkat minimum yang digunakan perusahaan industri sebagai parameter untuk membayar karyawan perusahaan atau lingkungan kerjanya. Ayat 1 pasal 1 Keputusan Menteri No. 1 Tahun 1999 menyatakan bahwa upah minimum ialah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok yang termasuk dalam tambahan tetap. Gaji ini berlaku untuk para lajang dan mereka yang memiliki pengalaman kerja kurang dari satu tahun, bertindak sebagai jaring pengaman, ditentukan oleh keputusan presiden berdasarkan rekomendasi

Dewan Gaji, dan berlaku selama satu tahun. Upah minimum ini harus merupakan upah terendah yang digunakan pengusaha sebagai standar untuk menentukan upah aktual pekerja yang dipekerjakan oleh perusahaan. Upah minimum ini biasanya ditetapkan oleh pemerintah dan biasanya dapat berubah setiap tahunnya sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang telah ditetapkan oleh Upah Minimum tersebut.

Secara umum, upah minimum bertujuan untuk mencapai penghasilan yang layak bagi pekerja, dengan memperhatikan peningkatan kesejahteraan pekerja serta pertumbuhan ekonomi perusahaan secara umum. Pengaturan mengenai upah minimum telah diatur secara jelas dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam Pasal 88 hingga Pasal 98. Pemerintah berperan sebagai fasilitator dalam menetapkan Upah Minimum berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota atau Bupati/Walikota. Upah minimum diharapkan berfungsi sebagai "jaring pengaman" yang memberikan perlindungan bagi pekerja atau karyawan dengan memastikan mereka menerima upah terendah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau pegawai yang berada pada posisi terendah dan telah bekerja kurang dari satu tahun. Upah minimum memiliki peran penting dalam melindungi hak-hak pekerja, memastikan tingkat penghasilan yang adil, dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Namun, perlu diingat bahwa upah minimum juga harus memperhitungkan pertumbuhan ekonomi perusahaan dan faktor produktivitas. Oleh karena itu, penetapan upah minimum harus mencapai keseimbangan antara perlindungan pekerja dan keberlanjutan perusahaan. Upah minimum. Upah minimum ialah upah terendah yang digunakan pengusaha untuk

menentukan upah sebenarnya bagi pekerja/karyawan yang bekerja dalam usahanya. Upah minimum ini biasanya ditetapkan oleh pemerintah dan berubah-ubah setiap tahunnya terkadang tergantung dari tujuan dilaksanakannya upah minimum tersebut, yaitu:

1. Untuk menonjolkan arti atau peranan pekerja/buruh sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja.
2. Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang secara materiil kurang memuaskan.
3. Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan
4. Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan
5. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standart hidup secara normal.

Pemerintah menetapkan berbagai jenis upah minimum dengan mempertimbangkan kebutuhan hidup yang layak serta produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Beberapa jenis upah minimum yang ada antara lain:

1. Upah Minimum Subsektoral Regional: Upah minimum ini berlaku untuk semua perusahaan dalam subsektor tertentu di suatu daerah. Hal ini memungkinkan adanya penyesuaian upah minimum yang lebih spesifik sesuai dengan karakteristik subsektor tersebut.



2. Upah Minimum Sektoral Regional: Upah minimum ini berlaku untuk semua perusahaan dalam sektor tertentu di suatu daerah. Dengan demikian, upah minimum dapat disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan khusus sektor tersebut di daerah tertentu.
3. Upah Minimum Regional/Upah Minimum Provinsi: Upah minimum ini berlaku untuk semua perusahaan di suatu daerah. Upah minimum regional (UMR) atau upah minimum provinsi (UMP) memiliki besaran yang berbeda-beda di setiap daerah. Besaran UMR/UMP ini didasarkan pada faktor-faktor seperti indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah yang berlaku umumnya secara regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, serta tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional.

Penetapan besaran upah minimum dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang mencakup aspek sosial, ekonomi, dan industri di suatu daerah. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa pekerja menerima penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak, sambil juga mempertimbangkan kondisi dan perkembangan ekonomi setempat.

#### **2.1.5. Pengertian Pekerja**

Penggunaan istilah kerja, karyawan dan karyawan harus dibedakan satu sama lain. Istilah “angkatan kerja” memiliki cakupan yang lebih luas daripada istilah “pekerja” atau “pegawai” karena mencakup berbagai jenis pekerjaan, seperti PNS, pekerja formal, pekerja informal, dan individu yang belum bekerja atau menganggur.

Kata “karyawan” memiliki arti yang luas, yaitu siapa pun yang bekerja dalam konteks kerja atau bisnis. Sementara itu, istilah “pekerja” sering diidentikkan dengan pekerja non-fisik yang dapat memiliki sifat pekerjaan yang bersih atau tidak kotor. Namun, istilah “pekerjaan” sering dikaitkan dengan jenis pekerjaan kasar, pendidikan rendah, dan pendapatan yang rendah. Menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, "tenaga kerja" merujuk pada setiap individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk kebutuhan pribadi maupun masyarakat. Di sisi lain, ayat (3) menjelaskan bahwa “pekerja/buruh” adalah setiap individu yang bekerja dan menerima upah dalam bentuk lainnya.

Definisi ini cukup umum tetapi memiliki arti yang lebih luas karena dapat mencakup setiap orang yang bekerja untuk siapa saja, baik orang perseorangan, persekutuan, badan hukum atau orang lain yang menerima imbalan atau kompensasi dalam bentuk apapun. Penegasan kompensasi dalam bentuk apapun ini diperlukan karena gaji selama ini tercermin dalam bentuk uang, meskipun ada pekerja yang menerima kompensasi nonmoneter atau dalam bentuk barang.

Menurut pengertian di atas, pegawai/pegawai ialah setiap pekerja atau pegawai yang terikat hubungan kerja dengan orang lain atau pemberi kerja, jadi pegawai/pegawai ialah mereka yang sudah berstatus pegawai, yang dicapai setelah mengundurkan diri dari hubungan kerja. hubungan kerja dengan orang lain. Menurut ketentuan Undang-Undang Serikat Pekerja/Organisasi Kerja No. 21 Tahun 2000, Pasal 1, Pasal 6 dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Pasal 3, pekerja

didefinisikan sebagai orang yang bekerja untuk mendapatkan upah, atau imbalan lainnya. Di sini jelas yang dimaksud ialah yang berhubungan dengan hubungan kerja, bukan diluar hubungan kerja. Abdul Khakim cenderung menggunakan istilah ini lebih baik daripada istilah kerja dan pekerja. Konsep tenaga kerja digunakan baik di luar maupun di dalam hubungan kerja, sedangkan tenaga kerja khusus digunakan dalam hubungan kerja. Artinya setiap pegawai pasti pegawai, tetapi setiap pegawai belum tentu pegawai.

## **2.2. Kerangka Yuridis**

### **2.2.1. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1990 Tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah**

Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1990 yang mengatur tentang pengelompokan komponen upah dan pendapatan non upah, terdapat beberapa poin penting sebagai berikut:

#### **a. Komponen Upah:**

1. Upah pokok: Merupakan pembayaran dasar yang diberikan kepada buruh sesuai dengan tingkat atau jenis pekerjaan yang ditentukan berdasarkan perjanjian.
2. Tunjangan tetap: Pembayaran reguler yang terkait dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap kepada buruh dan keluarganya. Tunjangan ini dapat mencakup tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan, tunjangan makan, dan tunjangan transportasi.

Tunjangan ini dapat dimasukkan dalam upah pokok jika tidak tergantung pada kehadiran buruh dan dibayarkan bersamaan dengan upah pokok.

3. Tunjangan tidak tetap: Pembayaran yang terkait secara langsung atau tidak langsung dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap kepada buruh dan keluarganya. Pembayaran ini tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

b. Tidak Termasuk Komponen Upah:

4. Fasilitas: Kenikmatan dalam bentuk nyata atau benda-benda yang memberikan manfaat khusus atau meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas kendaraan antar-jemput, pemberian makanan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin, dan sejenisnya.
5. Bonus: Pembayaran yang diterima oleh buruh berdasarkan keuntungan perusahaan atau karena buruh mencapai hasil produksi di atas target normal atau meningkatkan produktivitas.
6. Tunjangan Hari Raya (THR) dan pembagian keuntungan lainnya.

### **2.2.2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 07 Tahun 2013**

#### **Tentang Upah Minimum**

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 07 tahun 2013 tentang Upah Minimum, terdapat penjelasan mengenai definisi dan proses penetapan upah minimum. Berikut adalah poin-poin yang dijelaskan dalam peraturan tersebut:

1. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Penetapannya dilakukan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.
2. Dasar dan wewenang penetapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL) dengan mempertimbangkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
3. Penetapan upah minimum bertujuan untuk mencapai KHL.
4. Pencapaian KHL merupakan perbandingan antara besarnya upah minimum dengan nilai KHL pada periode yang sama.
5. Gubernur bertanggung jawab menetapkan tahapan pencapaian KHL dalam bentuk peta jalan pencapaian KHL bagi perusahaan industri padat karya tertentu dan bagi perusahaan lainnya, dengan mempertimbangkan kondisi dan kemampuan dunia usaha.

### **2.2.3. Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Sebagai pengusaha, penting untuk memberikan upah yang sesuai kepada pekerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan besarnya kebutuhan mereka. Hal ini mempertimbangkan dua faktor utama, yaitu lamanya jam kerja dan jumlah unit barang yang dihasilkan oleh pekerja tersebut. Memberikan upah yang sesuai dengan lamanya jam kerja berarti menghargai waktu dan usaha yang diberikan oleh pekerja. Jika pekerja bekerja lebih lama dari jam kerja standar, maka pengusaha harus mempertimbangkan memberikan tambahan upah sesuai dengan jumlah jam kerja tambahan tersebut. Ini mencerminkan penghargaan terhadap kerja keras dan dedikasi

pekerja. Selain itu, memberikan upah yang sesuai dengan jumlah unit barang yang dihasilkan juga merupakan pertimbangan penting. Jika pekerja mampu menghasilkan lebih banyak barang dalam waktu yang sama, hal ini menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Sebagai pengusaha, memberikan insentif atau bonus kepada pekerja berdasarkan produktivitas mereka bisa menjadi cara yang efektif untuk mendorong kinerja yang lebih baik dan memberikan penghargaan atas kontribusi mereka. Pemberian upah yang sesuai dengan pekerjaan dan kebutuhan merupakan salah satu faktor penting dalam menjaga motivasi dan kepuasan pekerja, serta menciptakan hubungan kerja yang saling menguntungkan antara pengusaha dan pekerja. Hal ini juga dapat berdampak positif terhadap produktivitas, kualitas kerja, dan stabilitas karyawan dalam jangka panjang.

Dalam Pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian upah berbunyi :

“Hak buruh merujuk pada hak-hak yang diterima oleh buruh dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja. Hak-hak ini ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hak buruh juga mencakup tunjangan yang diberikan kepada buruh dan keluarganya sebagai imbalan atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Berdasarkan definisi yang disebutkan di atas, gaji sebenarnya dibayarkan berdasarkan kesepakatan antara pihak-pihak terkait, tetapi untuk mencegah gaji yang terlalu rendah, pemerintah turut menetapkan upah minimum melalui undang-undang.

Upah minimum ini juga dikenal sebagai upah minimum provinsi dalam era otonomi daerah saat ini. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981, upah adalah pembayaran yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja atau pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan atau akan dilakukan. Pembayaran tersebut dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang dan ditetapkan berdasarkan kontrak kerja. Kontrak kerja merupakan perjanjian antara majikan dan karyawan yang mencakup manfaat bagi karyawan dan keluarganya. Di sisi lain, menurut Peraturan Pemerintah No. 33 tahun 1997, upah adalah penghasilan uang yang diterima secara teratur oleh pegawai. Imam Soepomo mendefinisikan upah sebagai imbalan yang diterima oleh pekerja selama bekerja atau dianggap bekerja. Dalam hal nilai, terdapat perbedaan antara gaji nominal, yaitu jumlah uang yang diterima, dan gaji sebenarnya, yaitu jumlah barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang tersebut. Namun, menurut Edwin B. Flippo, gaji merujuk pada harga jasa yang diterima atau diberikan oleh seseorang atau badan hukum untuk kepentingan mereka.

Berikut ini adalah kutipan dari Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

“Pemberian gaji dan/atau upah wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh paling lambat 1 (satu) bulan sekali, kecuali dengan perjanjian kerja yang dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, tetapi tidak boleh lebih lama dari 1 (satu) bulan sekali.”

Pasal ini menegaskan kewajiban pengusaha untuk membayarkan gaji dan/atau upah kepada pekerja/buruh paling lambat setiap satu bulan, kecuali ada perjanjian

kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang menentukan jangka waktu pembayaran yang berbeda, tetapi tidak boleh lebih lama dari satu bulan sekali.

#### **2.2.4. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan**

Pada peraturan pemerintah ini akan membahas tentang sistem pengupahan yang lebih rinci lagi diatas dari undang-undang. Adapun dalam pasal 1 pada ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 mengenai pengupahan yang dimaknakan sebagai hak hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbal jasa dari perusahaan atau pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang –undangan, termasuklah juga dalam tunjangan tunjangan lainnya bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan. Sedangkan dalam pengertian dari buruh menurut kamus bahasa indonesia itu diartikan sebagai orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan pengupahan. Buruh ialah orang yang berkerja dengan menerima upah atau imbal jasa berupa uang atau dalam bentuk lain. Dari penjelasan pengertian diatas bisa disimpulkan penjelasannya bahwa upah buruh adalah suatu penghargaan atas jasa dari pengusaha yang di berikan kepada pekerja karena pantas diberikan atas tenaganya yang telah membantu kesuksesan pengusahaan.

#### **2.3. Penelitian Terdahulu**

Penulis dalam melaksanakan penyusunan skripsi, pula melaksanakan riset daftar pustaka dengan metode membaca, menguasai buatan objektif yang telah sempat ditulis



oleh orang lain. Buatan objektif terdahulu yang didapat oleh penulis dengan menyangka mempunyai kecocokan dalam kepala karangan skripsi yang penulis bahas antara lain :

**1. Siciliya Mardian Yo'el (2018) “Politik Hukum Perlindungan Upah Tenaga Kerja Pada Lingkungan Industri Di Era Masyarakat Ekonomi Asean”** Jurnal YUSTITIA Vol. 19 No. 1 Mei 2018. ISSN :1412-2928. Universitas Madura Pamekasan.

**Membahas :**

Analisis politik hukum perlindungan upah tenaga kerja di lingkungan industri di era masyarakat ekonomi ASEAN

**Penulis :**

Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh atas upah kerja yang diberikan upah di bawah minimum?

Apakah perusahaan yang memberikan upah dibawah minimum dapat dikenakan sanksi pidana berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

**Perbedaan :**

Perbedaan diatas sangatlah jelas mengenai upah kerja, pembedanya yaitu membahas politik hukum perlindungan upah tenaga kerja di lingkungan industri di era masyarakat ekonomi ASEAN sedangkan penulis membahas perlindungan hukum bagi perkerja/buruh atas upah kerja dan sanksii pidana bagi perusahaan dengan memberikan upah kerja dibawah upah minimum, sangat jauh perbandingan perbedaannya dengan kepunyaan penulis.

**2. Marwiyatun (2018)** *“Akibat Hukum Bagi Perusahaan Yang Memberikan Gaji*

*Dibawah Upah Minimum Provinsi Kepada Karyawan Di Kabupaten Situbondo”*

Jurnal Ilmiah FENOMENA, Volume XVI, Nomor 1, Mei 2018: 1750-1773.

Fakultas Hukum, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

**Membahas :**

Akibat hukum dari bagi perusahaan yang telah membayarkan gaji dibawah standart UMP pada kabupaten Situbondo dan mengenai hak dan kewajiban perusahaan dan para tenaga kerja.

**Penulis :**

Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh atas upah kerja yang diberikan upah di bawah minimum?

Apakah perusahaan yang. memberikan upah dibawah minimum dapat dikenakan sanksi pidana berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

**Perbedaan :**

Perbedaan diatas sangatlah jelas mengenai upah kerja, pembedanya yaitu membahas penulis membahas perlindungan hukum bagi perkerja/buruh atas upah kerja dan sanksi pidana terhadap perusahaan yang memberikan upah kerja dibawah upah minimum, sangat jauh perbandingan perbedaannya dengan kepunyaan penulis.

**3. Aci Nofriyanti - Karol Teovani Lodan\*\* (2019)** *“Analisis Peran Unit Pelaksana*

*Teknis Dinas Pengawasan Ketenagakerjaan Kotam Batam Terhadap Pengawasan*

*Upah Minimum Kota Batam*” Scientia Journal : Jurnal Ilmiah Mahasiswa. Volume. 1 Nomor. 1 (2019) e-ISSN : 2714-593X. Program Studi Administrasi Negara. Universitas Putera Batam.

**Membahas :**

Peran UPTD Pengawasan ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan upah minimum kota batam?

Teknik-teknik pengawasan yang di lakukan oleh UPTD pengawasan ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan upah minimum kota batam

**Penulis :**

Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh atas upah kerja yang diberikan upah di bawah minimum?

Apakah perusahaan yang. memberikan upah dibawah minimum dapat dikenakan sanksi pidana berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

**Perbedaan :**

Perbedaan diatas sangatlah jelas mengenai upah kerja, pembedanya yaitu membahas Peran UPTD Pengawasan ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan upah minimum kota batam dan Teknik-teknik pengawasan yang di lakukan oleh UPTD sedangkan penulis membahas perlindungan hukum bagi perkerja/buruh atas upah kerja dan sanksi pidana terhadap perusahaan yang memberikan upah kerja dibawah upah minimum, sangat jauh perbandingan perbedaannya dengan kepunyaan penulis.

**4. Chika Agishitya, Siti Hajati Hoesin\*\* (2021)** *“Perlindungan hukum bagi pekerja terhadap pemberian upah di bawah upah minimum”*. Jurnal Selisik Volume 7 Nomor 2 Desember 2021 P ISSN : 2460-4798 E ISSN: 2685-6816 Fakultas Hukum. Universitas Indonesia. Jl Salemba Raya No.4 RW.5 Jakarta Pusat 10430. Indonesia.

**Membahas :**

Bagaimana perlindungan hukum dalam sistem pengupahan bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu?

Bagaimana pengawasan dinas tenaga kerja terhadap adanya sistem pengupahan yang tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang dalam perjanjian kerja waktu tertentu?

**Penulis :**

Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh atas upah kerja yang diberikan upah di bawah minimum?

Apakah perusahaan yang. memberikan upah dibawah minimum dapat dikenakan sanksi pidana berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

**Perbedaan :**

Perbedaan diatas sangatlah jelas mengenai upah kerja, pembedanya yaitu membahas Bagaimana perlindungan hukum dalam sistem pengupahan bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan pengawasan dinas tenaga kerja terhadap adanya sistem pengupahan yang tidak sesuai dengan ketentuan

undang-undang dalam perjanjian kerja waktu tertentu sedangkan penulis membahas perlindungan hukum bagi perkerja/buruh atas upah kerja dan sanksi pidana terhadap perusahaan yang memberikan upah kerja dibawah upah minimum, sangat jauh perbandingan perbedaannya dengan kepunyaan penulis.

**5. Rafika Ariana Fajriati, Edith Ratna, Anggita Doramia Lumbanraja (2021)**

*“Tinjauan Hukum Pembayaran Dibawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP)”* Junal Notarius, Volume 14 No 1, E ISSN: 2686-2425 P ISSN: 2086-1702. Program studi Magister Kenotariatan Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro. Semarang.

**Membahas :**

Pelindungan hukum bagi perkerja yang berkerja di Café CA kota semarang

Apakah telah sesuai dengan syarat –syarat dalam UU ketenagakerjaan

Faktor penyebab terjadinya permasalahan pembayaran upah di bawah minimum

**Penulis :**

Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh atas upah kerja yang diberikan upah di bawah minimum?

Apakah perusahaan yang. memberikan upah dibawah minimum dapat dikenakan sanksi pidana berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

**Perbedaan :**

Perbedaan diatas sangatlah jelas mengenai upah kerja, pembedanya yaitu membahas Pelindungan hukum bagi perkerja yang berkerja di Café CA kota

Semarang, Faktor penyebab terjadinya permasalahan pembayaran upah di bawah minimum dan syarat syarat dalam uu ketenagakerjaan sedangkan penulis membahas perlindungan hukum bagi perkerja/buruh atas upah kerja dan sanksi pidana terhadap perusahaan yang memberikan upah kerja dibawah upah minimum, sangat jauh perbandingan perbedaannya dengan kepunyaan penulis.

**6. Rafika Ariana Fajriati, Edith Ratna, Anggita Doramia Lumbanraja (2021)**

*“Tinjauan Hukum Pembayaran Upah Dibawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP)”* Junal Notarius, Volume 14 Nomor 1 (2021) E ISSN: 2686-2425 P ISSN: 2086-1702. Program studi Magister Kenotariatan Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro. Semarang.

Membahas :

Pelindungan hukum bagi perkerja yang berkerja di Café CA kota semarang

Apakah telah sesuai dengan syarat –syarat dalam UU ketenagakerjaan

Faktor penyebab terjadinya permasalahan pembayaran upah di bawah minimum

**Penulis :**

Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh atas upah kerja yang diberikan upah di bawah minimum?

Apakah perusahaan yang memberikan upah dibawah minimum dapat dikenakan sanksi pidana berdasarkan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

**Perbedaan :**

Perbedaan diatas sangatlah jelas mengenai upah kerja, pembedanya yaitu membahas Pelindungan hukum bagi perkerja yang berkerja di Café CA kota Semarang, Faktor penyebab terjadinya permasalahan pembayaran upah di bawah minimum dan syarat syarat dalam uu ketenagakerjaan sedangkan penulis membahas perlindungan hukum bagi perkerja/buruh atas upah kerja dan sanksi pidana terhadap perusahaan yang memberikan upah kerja dibawah upah minimum, sangat jauh perbandingan perbedaannya dengan kepunyaan penulis.

**7. Rizki Citra Pratiwi, Siti Hajati Hoesin (2022)** *“Perlindungan Hak Pekerja Terkait Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Kota”*. Jurnal PALAR (Pakuan Law Review) Journal Unpak. Volume 8 Nomor 01, Januari – Juni 2022, Hal 541-551 e-ISSN: 2614-1485 P-ISSN: 2716-0440. Doi : 10.33751/Palar. Fakultas Hukum. Universitas Indonesia. Jl Salemba Raya No.4 RW.5 Jakarta Pusat 10430. Indonesia.

**Membahas :**

Pekerja yang bekerjadi di PT.X Sebagai Sales kurang lebih 20 tahun kemudian PT.X pailit dan pekerja tesebut di PHK namum pekerja tersebut tidak ada menerima sama sekali haknya yang di tetapkan UU yang berlaku di kota Makassar.

Perlindungan dan upaya hukum pekerja terkait hak pekerja yang tidak di penuhi haknya

**Penulis :**

Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh atas upah kerja yang diberikan upah di bawah minimum?

Apakah perusahaan yang memberikan upah dibawah minimum dapat dikenakan sanksi pidana berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

**Perbedaan :**

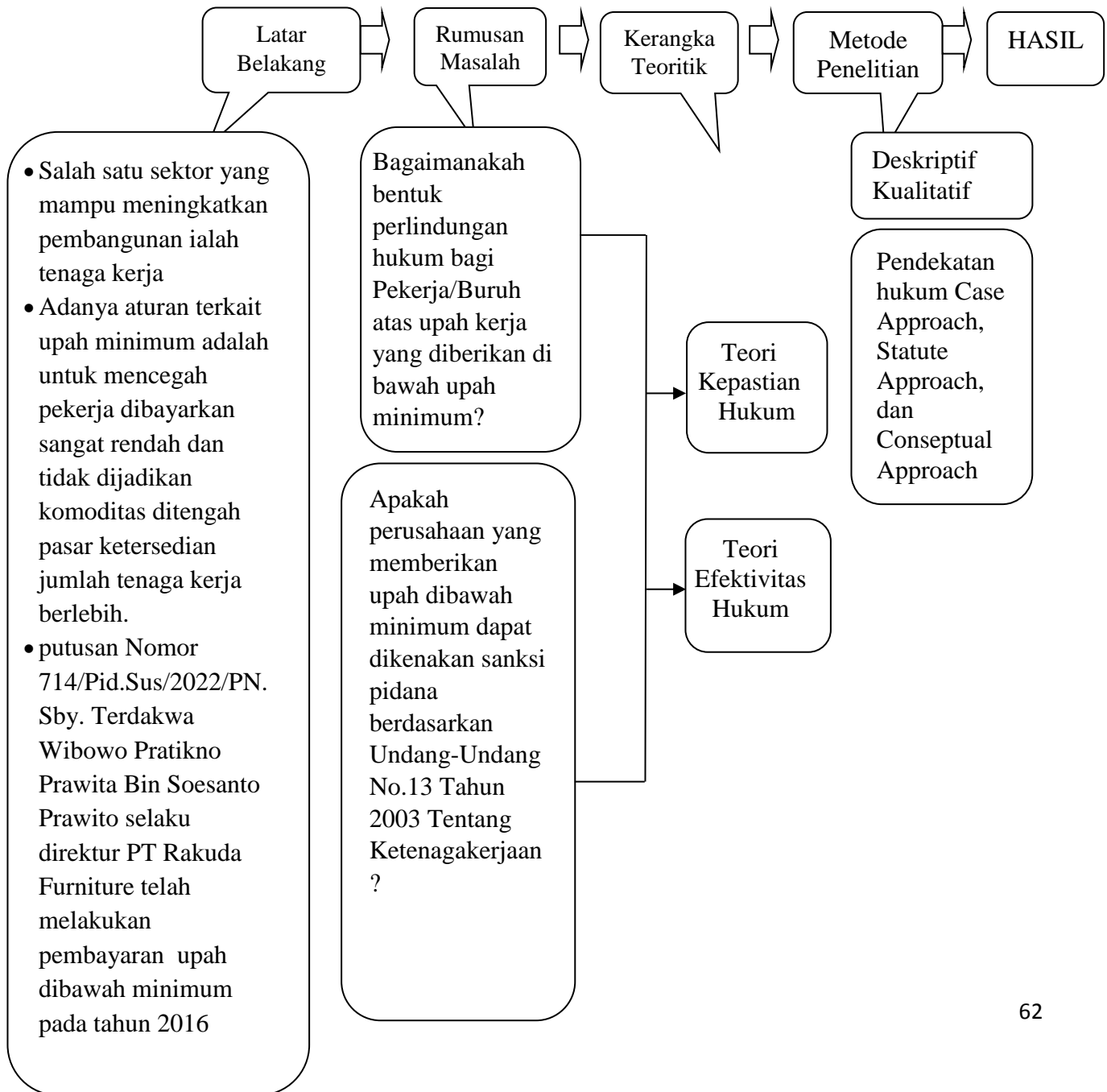
Perbedaan diatas sangatlah jelas mengenai upah kerja, pembedanya yaitu membahas Perlindungan dan upaya hukum pekerja terkait hak pekerja yang tidak di penuhi haknya setelah di PHK sedangkan penulis membahas perlindungan hukum bagi perkerja/buruh atas upah kerja dan sanksi pidana terhadap perusahaan yang memberikan upah kerja dibawah upah minimum, sangat jauh perbandingan perbedaannya dengan kepunyaan penulis.



## 2.4. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilatarbelakangi keinginan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap Pekerja/Buruh serta bagi perusahaan yang menjadi acuan dalam bentuk perlindungan hukum yang ada dalam penelitian ini. Berikut digambarkan kerangka berpikir

Kerangka pemikiran dari penelitian ini ialah sebagai berikut:



## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Jenis Dan Sifat Penelitian**

Jenis penelitian dalam penulisan ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif yaitu dengan memakai dari studi yang langsung dari sumber peraturan dan kasus berupa normatif berupa produk perilaku hukum. Dalam pokok pembahasannya ialah hukum yang dikonsepsikan dengan norma atau kaidah hukum yang berlaku dalam masyarakat dan yang sudah menjadi patokan dari perilaku masyarakat warga negara. Sehingga dalam penelitian hukum normatif ini hanya berfokus pada invensaritas dari hukum positif atau hukum yang berlaku di negara Indonesia, doktrin hukum, asas-asas, sistematika hukum, penemuan hukum dalam perkara ( *in concreto* ), perbandingan hukum, taraf sinkronisasi hukum, dan dari sejarah hukum. (Abdul Wahid, Elya Kusuma Dewi, 2020)

Dari menurut sifatnya untuk penelitian ini ialah dengan memakai penelitian deskriptif yang bermakna yaitu suatu bentuk dari penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan permasalahan – permasalahan yang ada, peristiwa – peristiwa, fenomena yang ada, bisa itu jadi peristiwa itu bisa berupa aktivitas, karakter Perubahan, kesamaan, Keterkaitan juga perbedaan yang peristiwa satu dengan yang peristiwa lainnya.

Dalam melakukan kajian hukum ini terdapat beberapa pendekatan hukum, dengan pendekatan tersebut penelitan ini akan mendapatkan sumber informasi yang

berbagai sudut pandang mengenai isu yang sedang dicoba untuk mencari jawabannya. Dari kesimpulan konsep tersebut bahwa jelas yang menghendaki ialah suatu informasi dalam bentuk deskripsi dan menghendaki makna yang berada dalam hukum. Sesuai dengan jenis penelitian ini, penelitian hukum normatif atau yuridis normatif maka bisa digunakan dengan lebih dari satu pendekatan hukum. Dan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan pada kasus (*Case Approach*), pendekatan hukum pada peraturan perundang-undangan (*Statute Approach*) dan menggunakan pendekatan hukum konseptual (*Conceptual Approach*). (Abdul Wahid, Elya Kusuma Dewi, 2020)

Dalam pendekatan hukum pada peraturan perundang-undangan yang dilakukan penelitian ini untuk meneliti pada fokus kajian dari aturan – aturan hukum undang-undang yang dianalisis mengenai perlindungan hukum bagi pekerja/buruh, pertanggungjawaban pidana bagi perusahaan, dan peraturan perundang-undang yang berlaku positif mengenai tentang ketenagakerjaan baik dari segi pekerja / buruh maupun dari perusahaan yang sesuai dengan fokus kajian penelitian ini sehingga tepat dengan data dengan peristiwa kasus diluar dengan yang ada para peraturan undang-undangan. Dan metodologi yang digunakan dengan dalam mengkaji mengenai anatara yang aturan peraturan perbandingan akan tetapi tidak sesuai dengan apa yang ada pada undang-undang yang memutuskan dan berbeda dari pendapat dari doktrian para ahli atau doktrin doktrin, pendapat para pakar hukum atau yang ahli dalam bidang hukum tertentu, yang nantinya penelitian ini akan dapat dengan mudah ditemukannya titik temu sebagai jawaban dari permasalahan yang penulis teliti ini dan bahasa yang layak dan yang sesuai yang akan membantu dalam penelitian. Jika dihubungkan dengan

macam eksplorasi diatas, maka dalam kajian penelitian yang dipakai penulis ialah membakukan dari penelitian. Faktanya dari penelitian ini bergantung pada pencaian yang sesuai dengan hipotesa dan kualitas yang wajib atau yang relevan seperti yang diisyaratkan atau dirujuk dalam undang-undang. Informasi yang bisa diambil dengan pengujian dengan standarisasi dapat dimaksudkan guna untuk mendapatkan data dari pencarian dari perpustakaan.

### **3.2. Metode Pengumpulan Data**

Metode ini dapat dilakukan dengan cara studi pada perpustakaan dalam hal ini yang utama dalam pembahasannya dilakukan berdasarkan berupa:

#### **3.2.1. Jenis Data**

Secara tidak langsung didapatkan datanya yaitu bukan oleh sumber aslinya namun dengan melakukan kunjungan dan pencarian di perpustakaan terdiri dari :

##### **b. Bahan Hukum Primer**

Bahan hukum primer ialah bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum yang mengikat, yang terdiri dari:

1. Undang Undang Dasar Tahun 1945
2. Undang Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan pokok tentang Ketenagakerjaan.
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
5. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

6. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum
8. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Yang Sebagaimana Sebagai Penggati Dari Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.
9. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
10. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 68 Tahun 2015 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2016.
11. Putusan Pengadilan Nomor 714/Pid.Sus/2022/PN.Sby

#### **b. Bahan Hukum Sekunder**

Bahan hukum Sekunder ialah bahan hukum yang terdiri dari atas buku-buku teks hukum yang dituliskan oleh para ahli hukum yang berpengaruh, jurnal-jurnal hukum, pendapat para sarjanawan, pada kasus-kasus hukum, jurisprudensi dan hasil hasil dari simposium mutakhir yang berkaitan dengan pembahasan penelitian. Dalam penelitian ini, bahan hukum sekunder yang digunakan penulis ialah berupa buku-buku yang relevan untuk permasalahan hukum yang sedang dikaji, jurnal jurnal nasional maupun karya ilmiah dan berbagai makalah yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan. (Ibrahim, 2008)

#### **c. Bahan Hukum Tersier**

Dalam memperjelas dalam kajian atau penelitian hukum, maka bahan hukum dari tersier ini adalah bahan yang bisa memperyakinkan dari suatu permasalahan atau istilah

dari yang terdapat dalam bahan hukum primer dan sekunder, yang berasal dari kamus, ensiklopedia, karya ilmiah, majalah, surat kabar, dari bahan seminar nasional atau seminar internal yang diselenggarakan dikampur ataupun pendapat dari dosen, ahli hukum/makalah, dari internet dan lain lain. (Ibrahim, 2008)

### **3.3 Alat Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan studi pustaka, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan melakukan penelusuran dan menelaah bahan pustaka (literatur, hasil penelitian, majalah ilmiah, buletin ilmiah, jurnal ilmiah dan sebagian lainnya). Bahan hukum diambil dan dikumpulkan menggunakan prosedur inventarisasi dan identifikasi pada peraturan perundang – undangan serta klasifikasi dan sistematisasi bahan hukum yang tepat pada permasalahan penelitian. Maka dari itu, dari teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan studi pada perpustakaan. Studi kepustakaan dilakukan dengan cara menelusuri pada buku-buku kaitan dengan hukum yang sedang dikaji dan dengan menelaah, menganalisis, membaca, mencatatkan dan membuat ulasan dari bahan pustaka yang ada. Jika diambil dari sudut berbagai macam pengetahuan atau informasi seperti yang diketahui oleh para ahli adalah sebagai penegasan tentang sifat, kondisi, latihan tertentu dan lain lain. Dalam pemilihan data informasi selesai untuk memperoleh data yang diperlukan untuk mencapai target pemeriksaan. Sistem yang digunakan untuk mengumpulkan data informasi ialah penulisan pada penelitian akan menjadi eksplorasi untuk memperoleh informasi tambahan, dibawa melalui konsentrasi pada laporan sebagai: undang-

undang, menulis buku, makalah, hasil penelitian, buat artikel dan karya ilmiah lainnya yang diidentifikasi dengan masalah penelitian.

#### **3.4. Metode Analisis Data.**

Metode analisis yang digunakan penulis ialah Analisis data kualitatif dengan pendekatan pada pencarian atas subjektif. Penelitian subjektif ialah penyelidikan atau pencarian sumber informasi yang tidak menggunakan angka, tetapi dengan memberikan informasi dengan menjelaskan suatu fenomena gambaran dan kejadian pada peristiwa berfokus karena pada kualitas atau sifat informasi dan bukan jumlah. Dari data analisis kualitatif merupakan suatu upaya yang bisa dilakukan dengan cara pakai data untuk mengelompokkan data dan memilah data menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistensikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. (Nurbani, 2014).

Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber informasi dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang beragam, dan pengumpulan data dilakukan secara terus menerus hingga data yang relevan ditemukan. Proses pengamatan yang berkelanjutan ini dapat menghasilkan variasi data yang tinggi. Dalam konteks analisis data kualitatif, Sugiono dalam bukunya menyatakan bahwa analisis data adalah proses sistematis dalam mencari dan menyusun data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya. Tujuannya adalah agar data tersebut dapat dipahami dengan mudah dan hasil temuan dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengelompokkan data,

menguraikannya menjadi unit-unit yang lebih kecil, melakukan sintesis, dan menyusun pola-pola yang menjadi pilihan terpenting untuk dipelajari. Dari situ, kesimpulan dapat diambil dan dapat dijelaskan kepada orang lain. (Nurbani, 2014).