

**TANGGUNG JAWAB PELAKU USAHA TERHADAP UPAH PEKERJA  
PT. WAHANA ACEH POWER  
(Suatu Kajian Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna)**

**Skripsi**

**Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum**



**Oleh**

**Nama : Ichsan  
NPM : 2101110008  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Bagian : Hukum Perdata**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
FAKULTAS HUKUM  
BANDA ACEH  
2025**

Telah disetujui

Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian Skripsi  
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh

Judul Skripsi

**TANGGUNG JAWAB PELAKU USAHA TERHADAP UPAH PEKERJA PT.  
WAHANA ACEH POWER  
(Suatu Kajian Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna)**

Banda Aceh, 30 Juni 2025

Pembimbing








**Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes**

**TANGGUNG JAWAB PELAKU USAHA TERHADAP UPAH PEKERJA PT. WAHANA  
ACEH POWER (Suatu Kajian Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna)**


Oleh  
**Nama Mahasiswa : ICHSAN**  
**No.Mahasiswa : 2101110008**  
**Program Studi : Ilmu Hukum Bagian**  
**: Hukum Perdata**

Telah Dipertahankan di Depan Sidang Penguji,  
Pada Tanggal 29 Juli 2025  
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

**DEWAN PENGUJI**

- |                             |                                 |   |
|-----------------------------|---------------------------------|---|
| 1. Ketua                    | : Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes    | (  )   |
| 2. Sekretaris               | : Trio Yusandy, S.H., M.Kn.     | (  )  |
| 3. Pembimbing/<br>Penguji I | : Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes    | (  ) |
| 4. Penguji II               | : Riza Cadizza, S.H., LLM       | (  ) |
| 5. Penguji III              | : Dr. Airi Safrijal, S.H., M.H. | (  ) |

Banda Aceh, 5 Agustus 2025  
Universitas Muhammadiyah Aceh  
Dekan Fakultas Hukum

  
**Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes**

## ABSTRAK

**Ichsan,  
2025**

**TANGGUNG JAWAB PELAKU USAHA  
TERHADAP UPAH PEKERJA PT. WAHANA  
ACEH POWER (Suatu Kajian Putusan Nomor  
16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna)  
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh  
(v.69) pp.,bibl.,app.**

**Dr. Mainita, S.H.,M.H.Kes**

Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun dalam kenyataannya tanggung jawab pelaku usaha terhadap upah pekerja belum dilaksanakan sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tujuan penulisan ini untuk menjelaskan faktor penyebab pelaku usaha tidak lagi membayar upah kepada pekerja pada PT. Wahana Aceh Power, untuk menjelaskan tanggung jawab pelaku usaha terhadap upah pekerja berdasarkan putusan pengadilan negeri nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna, untuk menjelaskan akibat hukum bagi pelaku usaha yang tidak membayar upah pekerja sesuai dengan upah minimum yang berlaku.

Penelitian ini menggunakan metode *juridis empiris*. Data dalam penelitian skripsi ini diperoleh melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian kepustakaan (*library research*) untuk memperoleh data sekunder dengan mengkaji peraturan perundang-undangan, buku-buku dan pendapat para ahli hukum yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Sedangkan penelitian lapangan (*field research*) dimaksudkan untuk memperoleh data primer dengan mewawancarai responden dan informan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa faktor penyebab pelaku usaha tidak lagi membayar upah kepada pekerja PT. Wahana Aceh Power karena perusahaan menganggap bahwa karyawan sudah selesai masa kontraknya, karyawan tidak ada kaitannya lagi dengan perusahaan, terdapat masalah pada transfer, tanggung jawab pelaku usaha terhadap upah pekerja berdasarkan putusan pengadilan negeri nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna yaitu dengan cara membayar hak dan kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada pekerja seluruhnya dengan jumlah yang telah ditentukan karena pelaku usaha melanggar aturan yang berlaku, akibat hukum bagi pelaku usaha yang tidak membayar upah pekerja sesuai dengan upah minimum yang berlaku berupa pidana penjara dan/atau pidana denda.

Diharapkan kepada para pelaku usaha untuk melaksanakan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh sesuai dengan aturan yang berlaku, para pemerintah untuk melakukan sosialisasi kepada perusahaan dan pelaku usaha tentang pengupahan agar tidak terjadinya kerugian yang diderita pekerja/buruh, para pelaku usaha untuk mematuhi aturan yang berlaku dalam pemberian upah kepada pekerja agar tidak terkena sanksi pidana atau sanksi denda.

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah dipanjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul **TANGGUNG JAWAB PELAKU USAHA TERHADAP UPAH PEKERJA PT. WAHANA ACEH POWER (Suatu Kajian Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna)** dapat diselesaikan. Shalawat serta salam tak lupa selalu tercurahkan kepada pangkuan alam Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Selama penulisan skripsi ini banyak mengalami kesulitan dan hambatan. Sehingga penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak baik secara materil maupun non materil. Oleh karena itu dengan kerendahan hati diucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Mainita S.H.,M.H.Kes, selaku Dosen Pembimbing dan Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah banyak memberikan bimbingan serta arahan tiada hentinya dari awal penulisan hingga selesai.
2. Bapak Dr. Airi Safrijal, S.H., M. H, selaku Dosen Wali yang telah banyak memberikan bimbingan akademik dan nasehat-nasehat dalam menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Seluruh Dosen dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
4. Tenaga Kependidikan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan layanan administrasi akademik dan non akademik selama perkuliahan.
5. Kepada sahabat angkatan 2021 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang tidak henti-henti mendorong dan memberika semangat.
6. Kepada pihak responden dan informan yang sudi kiranya memberikan waktu informasi beserta data dalam penelitian skripsi ini.

Ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada yang tercinta Ayahanda Alm M. Nasir dan Ibunda Mardiana yang telah membesarkan, serta mencurahkan kasih sayang, pengertian dan telah memberikan cinta yang begitu besar dan senantiasa memanjatkan do'a, membantu dan memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh. Terimakasih juga kepada pihak-pihak yang telah mendukung dan membantu dalam penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu. yang telah membantu dan memberikan motivasi sehingga dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.

Terimakasih juga kepada pihak-pihak yang telah mendukung dan membantu dalam penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu. yang telah membantu dan memberikan motivasi sehingga dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi saya dan bagi yang membacanya. Disadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati diharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 17 September 2024

Penulis

**Ichsan**

**NPM: 2101110008**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Permasalahan .....	1
B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penulisan .....	5
C. Metode Penelitian .....	6
D. Sistematika Pembahasan .....	8
<b>BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG UPAH PEKERJA DAN TANGGUNG JAWAB PELAKU USAHA</b>	
A. Tinjauan Umum tentang Upah.....	10
B. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja.....	22
C. Tinjauan Umum tentang Pelaku Usaha.....	23
D. Tinjauan Umum tentang Pekerja .....	39
E. Pengertian Tanggung Jawab.....	45
F. Penyelesaian Sengketa Upah.....	48
<b>BAB III TANGGUNG JAWAB PELAKU USAHA TERHADAP UPAH PEKERJA PT. WAHANA ACEH POWER</b>	
A. Faktor Penyebab Pelaku Usaha Tidak Lagi Membayar Upah Kepada Pekerja Pada PT. Wahana Aceh Power .....	51
B. Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Upah Pekerja Berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 16/Pdt.Sus- PHI/2023/PN Bna .....	53
C. Akibat Hukum Bagi Pelaku Usaha Yang Tidak Membayar Upah Pekerja .....	55
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	65
B. Saran .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Permasalahan**

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.

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.

Pekerjaan adalah kebutuhan yang sangat diperlukan manusia guna kelangsungan hidupnya. Setiap manusia berhak menentukan pekerjaannya sesuai bidangnya masing-masing. Dewasa ini manusia memiliki kebutuhan yang begitu banyak. Guna memenuhi kebutuhan inilah manusia harus bekerja. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 telah menyebutkan setiap warga negara tanpa terkecuali berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dengan adanya jaminan ini tentu manusia berhak memperoleh pekerjaan yang layak tanpa adanya diskriminasi guna kesejahteraan diri sendiri maupun keluarganya. Dalam hubungan kerja tentu adanya hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak. Hak dan kewajiban merupakan suatu kewenangan yang diberikan kepada seseorang oleh hukum.<sup>1</sup>

Pada hakikat kehidupan manusia, hendaklah saling memberi, menghargai, dan mengayomi sesama umat manusia tanpa melihat status yang

---

<sup>1</sup> Ishaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2007, hlm. 82

melekat pada manusia itu sendiri. Hal tersebut hendaklah terjadi disetiap situasi dan kondisi manusia beraktifitas, khususnya saat beraktifitas bekerja. Adanya sistem saling menguntungkan antar kedua belah pihak yang terkait dalam aktifitas kerja harus tercipta, namun pada kenyataannya banyak faktor yang menyebabkan tidak terciptanya hubungan yang saling menguntungkan tersebut.

Dalam hubungan kerja tersebut terjadilah perjanjian antara perusahaan dengan pekerja/buruh yaitu mengenai perjanjian pihak kesatu (buruh) bekerja dengan mendapat imbalan upah dan pihak kedua (majikan) wajib memberikan pekerjaan dengan membayarkan upah. Tujuan dasar pekerja untuk bekerja adalah memperoleh upah sebagai imbalan atas tenaga yang telah dikeluarkan. Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) upah adalah hak yang diterima pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk untuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah ini merupakan faktor utama dari perjanjian kerja, karena sasaran yang paling penting bagi pekerja yaitu memperoleh upah, dimana upah sangat penting guna menunjang kesejahteraan hidupnya, menghidupi pekerja maupun keluarganya demi kelangsungan hidup.<sup>2</sup>

Berdasarkan kasus yang terjadi pada putusan pengadilan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna Bahwa tergugat adalah PT. Wahana Aceh Power perusahaan jasa yang salah satu jenis usahanya bergerak dibidang mekanikal

---

<sup>2</sup> Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan II, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.213

elektrikal (listrik), tergugat merupakan mitra (vendor) dari PT. PLN (Persero). Merujuk pada hal tersebut diatas, pada tahun 2014 tergugat ditunjuk sebagai vendor PT. PLN (Persero) untuk masa kerja sampai dengan tahun 2019, mengingat pekerjaan yang tergugat terima membutuhkan banyak pekerja maka pada saat itu tergugat merekrut penggugat sebagai pekerja (PKWT) sampai dengan tahun 2019 sesuai dengan kontrak kerja dengan PT. PLN (Persero). Pada masa perpanjangan kontrak vendor tergugat dengan PT. PLN (Persero) untuk tahun 2020 sampai dengan tahun 2024 jumlah pekerjaan yang diberikan kepada tergugat tidak lagi sama seperti pada kontrak kerja sebelumnya (jumlah pekerjaan lebih sedikit), oleh karena itu tergugat hanya menggunakan jasa penggugat untuk pekerjaan tertentu saja (bersifat Borongan) yang tergugat butuhkan tanpa pernah mengangkat penggugat lagi menjadi pekerja (PKWT) tergugat apalagi sampai mengangkatnya sebagai manager. Pada bulan September tahun 2021 tidak ada lagi pekerjaan yang membutuhkan jasa penggugat. Oleh karena itu tergugat tidak lagi memanggil penggugat untuk melaksanakan pekerjaan pada tergugat, sehingga dengan tidak adanya pekerjaan yang tergugat perintahkan kepada penggugat maka tidak ada kewajiban hukum bagi tergugat untuk membayar upah kepada penggugat, mengingat penggugat bukanlah karyawan tetap tergugat. Oleh karena itu keliru jika kemudian penggugat menganggap bahwa yang bersangkutan adalah karyawan kami sehingga kami harus membayarkan hak-hak penggugat sampai dengan gugatan ini diajukan ke pengadilan. Gugatan diajukan oleh Penggugat karena merasa dirugikan oleh Tergugat dikarenakan hak-hak Penggugat berupa upah selama bekerja belum dibayarkan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apa faktor penyebab pelaku usaha tidak lagi membayar upah kepada pekerja pada PT. Wahana Aceh Power?
2. Bagaimana tanggung jawab pelaku usaha terhadap upah pekerja berdasarkan putusan pengadilan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna?
3. Apa akibat hukum bagi pelaku usaha yang tidak membayar upah pekerja?

## **B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penulisan**

Sesuai dengan judul yaitu “Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Upah Pekerja PT. Wahana Aceh Power (Suatu Kajian Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna)”, maka yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini adalah dalam bidang Hukum Perdata, yaitu khusus melakukan penelitian tentang Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Upah Pekerja PT. Wahana Aceh Power (Suatu Kajian Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna). Adapun tujuan Penulisan yang ingin ditullis dalam skripsi ini adalah sebagai berikut yaitu :

1. Untuk menjelaskan faktor penyebab pelaku usaha tidak lagi membayar upah kepada pekerja pada PT. Wahan Aceh Power
2. Untuk menjelaskan tanggung jawab pelaku usaha terhadap upah pekerja berdasarkan putusan Pengadilan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna

3. Untuk menjelaskan akibat hukum bagi pelaku usaha yang tidak membayar upah pekerja sesuai dengan upah minimum yang berlaku.

### **C. Metode Penelitian**

Metode penelitian dalam penulisan ini yaitu penelitian yuridis empiris yang pendekatan melalui penelitian lapangan (*field research*) dan kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder dengan cara mempelajari buku-buku, literatur dan perundang-undangan dan penelitian lapangan dilakukan guna memperoleh data primer melalui wawancara dengan responden dan informan.

#### **1. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

- a. Tanggung Jawab adalah kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu tidak menyimpang dari peraturan yang ada.
- b. Pelaku Usaha adalah setiap orang perseorangan atau badan usaha, baik yang berbentuk badan hukum maupun bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan atau melakukan kegiatan dalam wilayah hukum republic Indonesia baik sendiri maupun Bersama-sama melalui perjanjian menyelenggarakan kegiatan usaha.
- c. Upah adalah pembalasan berupa uang dan sebagainya yang dibayarkan untuk membalas jasa atau sebagainya pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.
- d. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain.

## **2. Lokasi dan Populasi Penelitian**

Dalam penulisan skripsi ini, lokasi yang diambil adalah di Wilayah Hukum Banda Aceh. Alasannya, karena Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Upah Pekerja PT. Wahana Aceh Power (Suatu Kajian Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna) terjadi di Kota Banda Aceh.

## **3. Cara Pengambilan Sampel**

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *total sampling*, dimana semua data yang ada dalam populasi diambil sebagai sampel dalam penulisan skripsi ini, sebagai responden dan informan. yaitu sebagai berikut:

1. Responden :
  - a. Penggugat 1 orang
  - b. Tergugat 1 orang
2. Informan :
  - a. Hakim Pengadilan Negeri 1 orang
  - b. Akademisi 1 orang

## **4. Cara Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini dilakukan penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu dengan membaca dan mempelajari peraturan perundang-undangan, literatur-literatur, jurnal hukum serta pendapat para sarjana yang relevan dengan penulisan skripsi ini. Sedangkan untuk melengkapi juga dilakukan

Penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan dengan cara mewawancarai responden dan informan.

## **5. Cara Analisis Data**

Dari keseluruhan data yang diperoleh baik dari penelitian kepustakaan maupun penelitian lapangan dianalisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif sehingga menghasilkan sebuah karya tulis berbentuk skripsi.

## **D. Sistematika Pembahasan**

Penulisan skripsi ini dibagi dalam 4 bab agar mempermudah pemahaman pembaca dalam memahami ruang lingkup skripsi ini. Keempat tersebut adalah sebagai berikut.

**Bab I**, Merupakan Bab Pendahuluan yang terdiri dari 4 (empat) sub bab yang memuat Latar Belakang Permasalahan, Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian, Metode Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

**Bab II**, Merupakan Tinjauan Umum Tentang Upah Pekerja Dan Tanggung Jawab Pelaku Usaha yang menguraikan tentang Tinjauan Umum tentang Upah dan Dasar Hukum Pemberian Upah, Hubungan Upah dan Perjanjian Kerja, Hak dan Kewajiban Pelaku Usaha dan Pekerja Dalam Perjanjian Kerja, Pengertian Tanggung Jawab, Penyelesaian Sengketa Upah

**Bab III**, Merupakan Bab hasil penelitian yang berjudul Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Upah Pekerja PT. Wahana Aceh Power, yang menguraikan tentang Faktor Penyebab Pelaku Usaha Tidak Lagi Membayar Upah Kepada Pekerja PT. Wahana Aceh Power, Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Upah Pekerja Berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor

16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna, Akibat Hukum Bagi Pelaku Usaha Yang Tidak Membayar Upah Minimum Pekerja Sesuai Dengan Aturan Yang Berlaku.

**Bab IV**, Merupakan Bab Penutup yang memuat tentang Kesimpulan dan Saran yang menguraikan tentang solusi dalam Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Upah Pekerja PT. Wahana Aceh Power (Suatu Kajian Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna).

## **BAB II**

### **TINJAUAN UMUM TENTANG TENTANG UPAH DAN TANGGUNG JAWAB PELAKU USAHA**

#### **A. Tinjauan Umum tentang Upah**

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

Upah maksudnya adalah imbalan pekerjaan atau prestasi yang wajib dibayar oleh majikan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Jika pekerjaan diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan di bawah perintah orang lain yaitu si majikan, maka majikan sebagai pihak pemberi kerja harus memberikan upah. Pembayaran upah itu pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang.<sup>1</sup>

Jika setelah pekerja melakukan pekerjaannya dengan tunduk pada perintah majikan, dalam rangka kewajibannya seperti yang telah mereka buat didalam perjanjian kerja, maka pekerja tersebut berhak untuk mendapat upah. Upah itulah yang merupakan sarana penting bagi buruh guna melindungi sedangkan buruh bangunan adalah buruh merupakan suatu usaha kemudian mendapatkan upah atau imbalan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Upah biasanya di berikan secara harian maupun perminggu tergantung dari hasil kesepakatan yang telah disetujui.

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan istilah upah ialah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada

---

<sup>1</sup> Djumadi, *Hukum Perbuaran Perjanjian Kerja*, Cet. Ke-1, Rajawali, Jakarta, 1992, hlm. 32-33

pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.<sup>2</sup>

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu Upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Kebijakan pengupahan juga diatur pada Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

---

<sup>2</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. Ke-1, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2008, hlm. 150

- a. Upah minimum;
- b. Struktur dan skala upah;
- c. Upah kerja lembur;
- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Jenis-jenis upah dapat dikemukakan sebagai berikut:

#### 1. Upah Nominal

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

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

Yang dimaksud dengan upah nyata ini ialah upah yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak, upah nyata ini

ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang banyak tergantung dari besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima, besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan. Adakalanya upah itu diterima dalam wujud uang dan fasilitas atau innatural, maka upah nyata yang diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas dan barang Innatura tersebut.

### 3. Upah hidup

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

### 4. Upah Minimum (*Minimum wages*)

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus memenuhi ketentuan upah yang di atur dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum.

Upah Minimum merupakan upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Sesuai ketentuan Pasal 14 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999, bagi pekerja/buruh yang memiliki status tetap, tidak tetap dan masa percobaan maka upah bagi pekerja/buruh serendah-rendahnya yaitu upah minimum.

Pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa upah minimum dibedakan menjadi dua, antara lain:

**a.** Upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota

1) UMP yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di suatu provinsi.

2) UMK yaitu upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten/kota.

**b.** Upah minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) merupakan upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota

Upah minimum juga diberikan kepada pekerja/buruh yang memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Apabila masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun dikembangkan pada kesepakatan pekerja/buruh dengan pengusaha. Apabila pengusaha tidak melaksanakan ketentuan upah minimum menurut Pasal 25 Ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 maka ancaman sanksinya yaitu pengusaha di ancam dengan pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya sebesar Rp.100.000,00 (seratus ribu rupiah).

Menurut Pasal 2 ayat (2) Kemenakertrans Nomor KEP-23/MEN- 2003 tentang Tata Cara Penanguhan Upah Minimum menjelaskan bahwa apabila pengusaha tidak mampu membayar upah minimum yang

berlaku, maka pengusaha dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum. Pengajuan tersebut di ajukan kepada Gubernur melalui instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum berlakunya upah minimum. Menurut Kemenakertrans No. KEP- 231/ MEN/2003 Pasal 4 ayat (1), pengajuan tersebut harus disertakan:

- 1) Naskah asli kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/ serikat buruh atau pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Laporan keuangan perusahaan terdiri dari neraca perhitungan rugi/laba beserta penjelasan untuk 2 (dua) tahun terakhir.
- 3) Salinan akta pendirian perusahaan
- 4) Data upah menurut jabatan pekerja/buruh
- 5) Jumlah pekerja/buruh seluruhnya dan jumlah pekerja/buruh yang dimohonkan penangguhan pelaksanaan upah minimum.
- 6) Perkembangan produksi dan pemasaran selama 2 (dua) tahun terakhir serta rencana produksi.

Persetujuan atas pengajuan penangguhan berlaku selama 12 (dua belas) bulan, setelah penangguhan berakhir maka pengusaha wajib melaksanakan upah minimum terbaru. Lamanya waktu balasan pengajuan penangguhan yang berupa penolakan atau persetujuan selama 1 (satu) bulan, apabila lebih dari itu maka permohonan dianggap disetujui. Gubernur dalam memeriksa mengenai laporan keuangan,

perhitungan keuangan perusahaan dibantu oleh pihak akuntan. Biaya yang di gunakan untuk membayar pihak pengusaha yang mengajukan penanggungan.

Sebagaimana pendapatan yang dihasilkan para buruh dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan perburuhan. Bertitik tolak dari hubungan formal ini haruslah tidak dilupakan bahwa seorang buruh adalah seorang manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan, sewajarnya lah kalau buruh itu mendapatkan penghargaan yang wajar dan atau perlindungan yang layak. Dalam hal ini maka upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup buruh itu beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang serba sederhana.<sup>3</sup>

Adapun tujuan utama penentuan upah minimum yaitu:

- a) Menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh) sebagai sub sistem yang kreatif dalam suatu sistem kerja.
- b) Melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang keadaanya secara material kurang memuaskan.
- c) Mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja.
- d) Mengusahakan terjaminnya atau kedamaian dalam organisasi kerja atau perusahaan.

---

<sup>3</sup> Kartasapoetra, R., *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, cet. Ke-1, 1986, hlm. 93

e) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidupnya secara normal.

#### 5. Upah Wajar (*Fair wages*)

Upah wajar dimaksudkan sebagai upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para buruhnya sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan buruh kepada pengusaha, sesuai dengan perjanjian kerja di antara mereka. Upah yang wajar ini tentunya sangat bervariasi dan bergerak antara upah minimum dan upah hidup, yang diperkirakan oleh pengusaha cukup untuk mengatasi kebutuhan-kebutuhan buruh dengan keluarganya.<sup>4</sup>

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

---

<sup>4</sup> *Ibid*

Adapun upah buruh mempunyai kedudukan yang istimewa, hal ini tertera dalam hal-hal sebagai berikut:

- a) Dalam hal pengusaha dinyatakan pailit, maka upah buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan kepailitan yang berlaku, pasal 27 peraturan pemerintah No. 8 Tahun 1981.
- b) Apabila buruh jatuh pailit, maka upah buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak termasuk dalam kepailitan kecuali ditetapkan oleh hakim dengan ketentuan tidak melebihi dari 25% seluruh jumlah upah buruh, pasal 28 peraturan pemerintah No. 8 Tahun 1981.<sup>5</sup>

Unsur-unsur yang mempengaruhi pembayaran upah, menurut pasal 4 peraturan pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan upah tidak melakukan pekerjaan. Dan di dalam pasal 93 Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 ada ketentuan juga yaitu “Upah tidak dibayar apabila buruh tidak melakukan pekerjaannya, kecuali apabila buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya sendiri. Hal ini sering disebut asas “*No work no pay*”, namun asas *no work no pay* (tidak bekerja tidak dibayar) ini tidak berlaku mutlak, artinya walaupun tidak bekerja buruh tetap mendapatkan upah. Asas *no work no pay* tidak berlaku dan pengusaha tetap wajib membayar upah, apabila terjadi hal sebagai berikut :

---

<sup>5</sup> Djumialadji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, Cet. Ke-1, 1992, hlm. 54

- 1) Jika buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, pengertian sakit di sini bukan karena kecelakaan kerja. Di samping itu bagi buruh yang sakit tentunya harus ada surat keterangan dokter.
- 2) Jika buruh tidak masuk kerja karena buruh menikah, menikahkan. Mengkhitankan, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia..
- 3) Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban Negara, menjalankan kewajiban terhadap Negara adalah melaksanakan kewajiban Negara yang diatur dengan peraturan perundang-undang. Pembayaran upah kepada buruh yang menjalankan kewajiban terhadap Negara dilaksanakan apabila :
  - a. Negara tidak melakukan pembayaran.
  - b. Negara membayar kurang dari upah yang biasanya diterima buruh, dalam hal ini pengusaha wajib membayar kekurangannya.

Pembayaran upah oleh pengusaha kepada buruhnya yang menjalankan kewajiban Negara dibatasi paling lama satu tahun. Dengan demikian kalau melebihi dari satu tahun dalam menjalankan kewajiban Negara, asas *no work no pay* berlaku secara penuh juga.

- 4) Buruh tidak dapat menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya. Sebagai contoh : Departemen agama menentukan waktu untuk melaksanakan ibadah haji adalah 40

(empat puluh) hari, maka pengusaha wajib membayar upah buruh untuk selama 40 (empat puluh) hari, selebihnya 40 (empat puluh) hari tidak wajib membayar upah.

- 5) Buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah diperjanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang dialami oleh pengusaha yang seharusnya dapat dihindari. Dalam hal ini upah yang harus dibayar oleh pengusaha ialah selama buruh tidak dipekerjakan. Untuk halangan yang dialami oleh pengusaha yang tidak dapat dihindari, seperti kehancuran atau musnahnya perusahaan beserta peralatannya karena bencana alam, kebakaran atau peperangan sehingga perusahaan tidak memungkinkan lagi berfungsi atau menjalankan kegiatannya, maka pengusaha tidak diwajibkan membayar upah kepada buruh.
- 6) Buruh melaksanakan hak istirahat.
- 7) Buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

## **2. Dasar Hukum Pemberian Upah**

Buruh harus memiliki kesadaran bekerja bukan semata-mata merupakan objektivikasi diri manusia untuk mengangkat harga diri dan martabatnya, tetapi juga sadaran eksistensinya. Kesadaran buruh atas eksistensinya yang kini semakin membusuk harus benar-benar dijaga pertumbuhannya agar mampu membuahakan hasil berupa kesejahteraan buruh dalam arti lahir dan batin, meskipun kedua-duanya sangat sulit diperoleh sekaligus, barang kali harus benar-benar dikembangkan adalah kesadaran

akan persoalan utama buruh yaitu upah agar minimal sama dengan produktivitas yang di hasilkan untuk perusahaan.

Dari uraian diatas bahwa upah adalah merupakan salah satu jalan untuk memenuhi hajat manusia, sebab itu para fuqaha telah menilai bahwa ijarah ini suatu hal yang dibolehkan, karena perbuatan tersebut adalah merupakan salah satu bentuk tolong menolong antara sesama manusia.

Dalam hukum positif juga diatur tentang pengupahan diantaranya, dalam Undang-undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 yang berbunyi : “ Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan “. Dengan upah yang harus diterima oleh buruh atau pekerja atas jasa yang diberikan haruslah upah yang wajar.<sup>6</sup>

Disamping itu dalam ketetapan MPR. NO. 1V /MPR/1978 disebutkan kebijaksanaan di bidang perlindungan tenaga kerja ditujukan kepada perbaikan upah, syarat-syarat kerja, hubungan kerja, keselamatan kerja, jaminan sosial dalam rangka perbaikan kesejahteraan tenaga kerja.

### **3. Sistem Upah**

Terdapat beberapa sistem yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah dan masing-masing sistem itu mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapat yaitu:<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Abner Hutabarat, *Kebijaksanaan Upah Minimum, Direktorat Pengawasan Persyaratan Pengawasan Persyaratan Kerja dan Jaminan Sosial*, Jakarta, Cet. Ke-1, 1984. Hlm. 13

<sup>7</sup> Sentonorejo Kartonegoro, *Pengupahan Teori, Hukum dan Management Yayasan TenagaKerja Indonesia (YTKI)*, Jakarta, 2001, hlm. 19

a. Sistem upah menurut banyaknya produksi

Upah yang diberikan menurut sistem ini dapat mendorong pada pekerja/buruh untuk bekerja keras dan berproduksi lebih banyak. Upah ini membedakan pekerja/buruh berdasarkan kemampuan masing-masing.

b. Sistem upah menurut lamanya kerja

Sistem upah ini sebenarnya telah gagal dalam mengatur adanya perbedaan individual kemampuan manusia. Kegagalan ini disebabkan tiap-tiap orang dalam menghasilkan waktu sebagaimana orang lain, sehingga semua orang sama.

c. Sistem upah menurut senioritas

Sistem ini akan mendorong orang untuk lebih setia atau loyal terhadap Perusahaan dan Lembaga kerja. Upah akan memberikan perasaan aman kepada pekerja/buruh yang cukup setia.

d. Sistem upah menurut kebutuhan

Sistem ini memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah berkeluarga. Kelemahan sistem ini tidak mendorong inisiatif kerja.

## **B. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja**

### **1. Pengertian Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerdara tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPerdara, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, pemberi kerja selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah.

Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>8</sup>

Hubungan kerja adalah hubungan antara seseorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban majikan terhadap buruh.

Hubungan kerja terjadi karena ada perjanjian kerja antara buruh dan majikan itu suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya yaitu majikan dan pihak buruh mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaannya dibawah pimpinan majikan. Sebelum membahas tentang perjanjian kerja ada baiknya dipaparkan terlebih dahulu tentang pengertian perjanjian.

Pengertian Perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPerdara berbunyi “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana 1 (satu) orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap 1 (satu) orang lain atau lebih.

Para sarjana hukum perdata pada umumnya berpendapat bahwa definisi perjanjian yang terdapat didalam ketentuan diatas adalah tidak lengkap dan pula terlalu luas.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, CV. Nuansa Aulia, Bandung, 2005, hlm. 17

<sup>9</sup>Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 65

Menurut M. Yahya Harahap perjanjian (*verbintennis*) mengandung pengertian “Suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih, yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasinya.

Perjanjian kerja menurut pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menurut pasal 1601 a KUHPerduta adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si pekerja, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si pengusaha untuk suatu waktu tertentu untuk mengerjakan karyawan itu dengan membayar upah.

Perjanjian kerja menurut Subekti adalah perjanjian antara seorang karyawan dengan pengusaha, perjanjian ditandai oleh ciri-cirinya adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas (*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (pengusaha) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.<sup>10</sup>

Perjanjian kerja menurut A. Ridwan Halim dan kawan-kawan adalah suatu perjanjian yang diadakan antara pengusaha dan karywan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan segala persyaratan yang secara

---

<sup>10</sup> Djumadi, Tentang Ketenagakerjaan, Jakarta, PT. Raja Grafindo, Jakarta 2004, hlm. 30

timbang balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.

Perjanjian kerja menurut Wibowo Soedjono adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pengusaha atau perjanjian orang perorangan pada suatu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan untuk mendapatkan upah.

Perjanjian adalah kesepakatan yang terjadi ketika para pihak saling berjanji untuk melaksanakan perbuatan tertentu. Menurut Subekti, perjanjian adalah peristiwa ketika seorang atau lebih berjanji melaksanakan perjanjian atau saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.

Istilah perjanjian sering juga diistilahkan dengan istilah kontrak (*contracts*) dan *overeenkomst* (dalam bahasa Belanda). Kontrak dengan perjanjian merupakan istilah yang sama karena intinya adalah adanya peristiwa para pihak yang bersepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan dan berkewajiban untuk menaati dan melaksanakannya sehingga perjanjian tersebut menimbulkan hubungan hukum yang disebut perikatan (*verbinten*). Dengan demikian, dalam kontrak atau perjanjian dapat menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuat kontrak tersebut karena itulah kontrak yang dibuat dipandang sebagai sumber hukum yang formal.<sup>11</sup>

H.S Abdulkadir Muhammad berpendapat bahwa ketentuan pasal 1313 KUHPdata tentang pengertian perjanjian kurang tepat karena ada beberapa kelemahan yang perlu dikoreksi, yakni hanya *menyangkut sepihak, kata*

---

<sup>11</sup> Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*, Cet. XIII, Kencana, Jakarta, 2007, hlm. 49

*perbuatan mencakup juga tanpa konsensus, pengertian perjanjian terlalu luas, tanpa menyebut tujuan.* Berdasarkan alasan-alasan tersebut, Abdulkadir Muhammad menyatakan bahwa pengertian perjanjian adalah persetujuan antar dua orang atau lebih yang hanya saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal mengenai harta kekayaan.<sup>12</sup>

## **2. Syarat Sah Perjanjian Kerja**

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian dimana perjanjian tersebut mengangkat para pihak yang melakukan perjanjian.

Ketentuan mengenai sahnya perjanjian kerja tertuang dalam pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Didalam pasal 1320 KUHPerdara ditentukan syarat sahnya perjanjian, syarat tersebut adalah:

- a) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- b) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

---

<sup>12</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Cet II, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993, hlm. 224

- c) Suatu hal tertentu
- d) Suatu sebab yang halal

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi pihak yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju, sepakat seia sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan.

Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain maksudnya pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (pasal 1 angka 26 Undang-Undang No. 13 tahun 2003), selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUHPerdara adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melakukan hak dan kewajiban para pihak. Obyek perjanjian haruslah halal yakni tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Lalu Husni, Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta, 2003, hlm. 57-58

### 3. Unsur-unsur Perjanjian Kerja

Bahwa suatu perjanjian kerja baru ada, apabila dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi unsur perjanjian kerja yang mengikat pihak pengusaha dan pekerja. Menurut M.G. Rood, unsur dri Perjanjian kerja ada 4 adalah:

- 1) Adanya unsur pekerjaan
- 2) Adanya unsur perintah
- 3) Adanya unsur waktu tertentu
- 4) Adanya upah

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin pengusaha dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam pasal 1603 a KUHPerdara berbunyi:

“Karyawan wajib melakukan sendiri pekerjaannya” hanya dengan seizin pengusahaa ia dapat menyuruh orang ke tiga menggantikannya”.

Menifestasi pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaanya, pekerja tidak boleh melakukan kehendak dari si pengusaha dan juga boleh dilakukan dalam kurun waktu seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup si pekerja.

#### **4. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja**

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ada dua jenis perjanjian kerja yaitu:

a) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu (PKWT)

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak ada menguraikan pengertian perjanjian kerja, tetapi ada diuraikan dalam Pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/MEN/1986. Kesepakatan kerja teretentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputusputus dan tidak dibebani waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau kondisi tertentu. Mengenai hal yang diuraikan diatas sebagaimana Pasal 56 Ayat 1, perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaanya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu :

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman atau
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pengaturan tentang PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menimbulkan pengertian ganda sekaligus perbedaan tafsir dalam merumuskan tentang pekerjaan kontrak (apakah menurut jangka waktunya atau menurut selesainya pekerjaan). Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 56 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (2). Pengertian ganda tersebut dapat dilihat dalam hal:<sup>14</sup>

1. Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT. Apakah pekerjaan menurut jangka waktu atau menurut selesainya pekerjaan. Menurut jangka waktu, tidak mempersoalkan apakah pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja bersifat tetap atau tidak tetap. Banyak pekerjaan yang dilakukan dengan sistem PKWT namun bentuk pekerjaannya adalah pekerjaan inti yang juga dilakukan pekerja yang berstatus tetap. Dengan kata lain batasan yang diberikan oleh Undang-Undang tentang PKWT telah ditafsirkan secara sepihak oleh kalangan pemberi kerja yang hanya berpegang pada bunyi Pasal 56 ayat (2);
2. Aturan tentang pembaruan perjanjian (Pasal 59 ayat (6)) digunakan sebagai dasar untuk terus-menerus menggunakan pekerja kontrak meskipun pekerjaan yang dilakukan adalah jenis pekerjaan inti dan tetap.

b) Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut perjanjian kerja tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah suatu jenis

---

<sup>14</sup>Agusmidah, *Politik Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*, Disertasi, SPS USU, Medan, 2006, hlm. 339

perjanjian yang umum dijumpai dalam suatu Perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya.

Dengan demikian, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus sampai:

- 1) Pihak pekerja memasuki usia pensiun (55 tahun)
- 2) Pihak pekerja diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan
- 3) Pekerja meninggal dunia
- 4) Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja telah melakukan tindak

Selanjutnya dalam Pasal 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu disebut perjanjian kontrak atau pekerjaan tidak tetap dan harus dibuat secara tertulis karena untuk lebih menjamin dan menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja, dalam perjanjian ini tidak boleh menyangkan adanya masa percobaan (pasal 58 ayat 1) karena perjanjian relatif singkat, dan

juga harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin serta harus menggunakan syarat-syarat antara lain:

1. Harus mempunyai jangka waktu tertentu
2. Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu
3. Tidak mempunyai syarat masa percobaan

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan (pasal 60 ayat 1). Dalam masa percobaan, pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. Dalam minimum yang berlaku (Pasal 60 ayat 2).

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat dibuat secara lisan atau tertulis. Dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja. Surat pengangkatan dimaksud sekurang-kurangnya memuat tentang:

- 1) Nama dan alamat pekerja
- 2) Tanggal mulai bekerja
- 3) Jenis Pekerjaan
- 4) Besarnya upah

Seperti telah diketahui bahwa suatu perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana satu pihak berjanji kepada pihak lain untuk melaksanakan suatu hal. Setelah suatu perjanjian lahir maka kepada kedua belah pihak diberi kewajiban untuk melaksanakan apa yang telah diperjanjikan.

### **C. Tinjauan Umum tentang Pelaku Usaha**

Pada transaksi jual beli ada 2 subjek saling berhubungan yakni konsumen dan pelaku usaha. Pelaku usaha di sini tidak sekadar produsen yang menjalankan proses produksi barang/jasa, tapi pihak yang mendistribusikan barang/jasa pada konsumen.

Dalam Pasal 1 angka (3) Undang-undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen disebutkan pelaku usaha adalah setiap orang perorangan atau badan usaha, baik yang berbentuk badan hukum maupun bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan atau melakukan kegiatan dalam wilayah hukum Republik Indonesia, baik sendiri maupun bersama-sama melalui perjanjian menyelenggarakan kegiatan usaha dalam berbagai bidang ekonomi. Pelaku usaha yang dimaksudkan pada Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen tidak hanya membatasi produsen hanya sebagai pabrikan saja, tetapi juga perorangan atau badan usaha yang melakukan kegiatan ekonomi, termasuk pedagang distributor (dan jaringannya), serta termasuk juga korporasi, badan usaha milik negara (BUMN), koperasi importer dan lain-lain.<sup>15</sup>

Pada pengertian hukum, badan usaha berupa perusahaan, badan hukum, badan usaha milik negara, koperasi, importir, pedagang, distributor, dll. Selaku penyelenggara aktivitas jual beli, pelaku usaha menjadi pihak yang

---

<sup>15</sup> Celina Tri Siwi Kristiyanti, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 41.

bertanggung jawab terhadap dampak dari kegiatan usahanya yang dapat menimbulkan kerugian bagi pihak ketiga yakni konsumen.

Membahas masalah perlindungan konsumen tidak terlepas dari kajian tentang hak dan kewajiban pelaku usaha. Menurut arahan tersebut, definisi “pelaku usaha” antara lain:

- 1) Pihak yang menciptakan produk akhir dalam bentuk produk jadi. Mereka bertanggung jawab atas seluruh kerugian yang diakibatkan oleh barang-barangnya yang beredar kepada masyarakat, termasuk kerugian akibat cacat barang yang merupakan bagian dari proses produksi.
- 2) Pelaku usaha bahan baku atau komponen proyek.
- 3) Setiap orang yang mencantumkan nama, merek, atau logo lain pada suatu produk seolah-olah adalah pembuat produk tersebut.

Pengertian pelaku usaha menurut Undang-Undang Perlindungan Konsumen Nomor 8 Tahun 1999, Pasal 1 Butir 3 cakupannya sama dengan yang dipersyaratkan oleh negara-negara Eropa, khususnya Belanda, karena wirausaha dapat berupa badan hukum atau perseorangan.

Dalam penjelasan Undang-Undang Perlindungan Konsumen, yang termasuk dalam pelaku usaha adalah perusahaan, korporasi, BUMN, koperasi, importir, pedagang, distributor, dan lain-lain.<sup>16</sup> Pengertian pelaku usaha yang bermakna luas tersebut, akan memudahkan konsumen menuntut ganti kerugian. Konsumen yang dirugikan akibat penggunaan produk tidak

---

<sup>16</sup> Celine Tri Siwi Kristiyanti, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 41

begitu kesulitan dalam menemukan kepada siap tuntutan diajukan karena banyak pihak yang dapat digugat, namun akan lebih baik lagi seandainya Undang- Undang Perlindungan Konsumen memberikan rincian sebagaimana dalam *Directive*. Pasal 3 *Directive* ditentukan bahwa:<sup>17</sup>

- a) Produsen berarti pembuat produk akhir, produsen dari setiap bahan mentah, atau pembuat dari suatu suku cadang dan setiap orang yang memasang nama, mereknya atau suatu tanda pembedaan yang lain pada produk, menjadikan dirinya sebagai produsen;
- b) Tanpa mengurangi tanggung gugat produsen, maka setiap orang yang mengimpor suatu produk untuk dijual, dipersewakan, atau untuk leasing, atau setiap bentuk pengedaran dalam usaha peredarannya dalam masyarakat Eropa, akan dipandang sebagai produsen dalam arti *Directive* ini, dan akan bertanggung gugat sebagai produsen;
- c) Dalam hal produsen suatu produk tidak dikenal identitasnya, maka setiap *leveransir/supplier* akan bertanggung gugat sebagai produsen, kecuali ia memberitahukan orang yang menderita kerugian dalam waktu yang tidak terlalu lama mengenai identitas produsen atau orang yang menyerahkan produk itu kepadanya. Hal yang sama akan berlaku dalam kasus barang/produk yang diimpor, jika produk yang bersangkutan tidak menunjukkan identitas impor sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2), sekalipun nama produsen dicantumkan.

---

<sup>17</sup> Ahmadi Miru dan Sutarman Yodo, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 9

Istilah produsen berasal dari bahasa Belanda yakni *producent*, dalam bahasa Inggris, *producer* yang artinya adalah penghasil.<sup>18</sup> Produsen sering diartikan sebagai pengusaha yang menghasilkan barang dan jasa. Dalam pengertian ini termasuk di dalamnya pembuat, grosir, leveransir, dan pengecer profesional, yaitu setiap orang/badan yang ikut serta dalam penyediaan barang dan jasa hingga sampai ke tangan konsumen. Dengan demikian, produsen tidak hanya diartikan sebagai pihak pembuat/pabrik yang menghasilkan produk saja, tetapi juga mereka yang terkait dengan penyampaian/peredaran produk hingga sampai ke tangan konsumen.<sup>19</sup>

Dalam Undang-Undang Perlindungan Konsumen tidak menggunakan istilah produsen melainkan menggunakan istilah pelaku usaha. Dalam Pasal 3 angka 1 disebutkan bahwa: “Pelaku usaha adalah setiap orang perseorangan atau badan usaha, baik yang berbentuk badan hukum maupun bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan atau melakukan kegiatan dalam wilayah hukum negara Republik Indonesia, baik sendiri maupun bersama-sama melalui perjanjian penyelenggaraan kegiatan usaha dalam berbagai bidang ekonomi”.

Dalam penjelasan Undang-Undang Perlindungan Konsumen, yang termasuk dalam pelaku usaha adalah perusahaan, korporasi, BUMN, koperasi, importir, pedagang, distributor, dan lain-lain.<sup>20</sup> Pengertian pelaku usaha yang bermakna luas tersebut, akan memudahkan konsumen menuntut

---

<sup>18</sup> N.H.T Siahaan, *Hukum Konsumen, Perlindungan Konsumen dan Tanggung Jawab Produk*, Panta Rei, Jakarta, hlm. 28

<sup>19</sup> James Sidabalok, *Hukum Perlindungan Konsumen di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, hlm. 16

<sup>20</sup> Celine Tri Siwi Kristiyanti, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 41

ganti kerugian. Konsumen yang dirugikan akibat penggunaan produk tidak begitu kesulitan dalam menemukan kepada siap tuntutan diajukan karena banyak pihak yang dapat digugat, namun akan lebih baik lagi seandainya Undang- Undang Perlindungan Konsumen memberikan rincian sebagaimana dalam *Directive*. Pasal 3 *Directive* ditentukan bahwa:<sup>21</sup>

- a) Produsen berarti pembuat produk akhir, produsen dari setiap bahan mentah, atau pembuat dari suatu suku cadang dan setiap orang yang memasang nama, mereknya atau suatu tanda pembedaan yang lain pada produk, menjadikan dirinya sebagai produsen;
- b) Tanpa mengurangi tanggung gugat produsen, maka setiap orang yang mengimpor suatu produk untuk dijual, dipersewakan, atau untuk leasing, atau setiap bentuk pengedaran dalam usaha peredarannya dalam masyarakat Eropa, akan dipandang sebagai produsen dalam arti *Directive* ini, dan akan bertanggung gugat sebagai produsen;
- c) Dalam hal produsen suatu produk tidak dikenal identitasnya, maka setiap *leveransir/supplier* akan bertanggung gugat sebagai produsen, kecuali ia memberitahukan orang yang menderita kerugian dalam waktu yang tidak terlalu lama mengenai identitas produsen atau orang yang menyerahkan produk itu kepadanya. Hal yang sama akan berlaku dalam kasus barang/produk yang diimpor, jika produk yang

---

<sup>21</sup> Ahmadi Miru dan Sutarman Yodo, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 9

bersangkutan tidak menunjukkan identitas impor sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2), sekalipun nama produsen dicantumkan.

Istilah pelaku usaha adalah istilah yang digunakan oleh pembuat undang-undang yang pada umumnya lebih dikenal dengan istilah pengusaha. Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI) menyebut empat kelompok besar kalangan pelaku ekonomi, tiga diantaranya termasuk kelompok pengusaha (pelaku usaha, baik privat maupun publik). Ketiga kelompok pelaku usaha tersebut adalah sebagai berikut:<sup>22</sup>

- a) Kalangan investor, yaitu pelaku usaha penyedia dana untuk membiayai berbagai kepentingan, seperti perbankan, usaha leasing, tengkulak, penyedia dana lainnya, dan sebagainya;
- b) Produsen, yaitu pelaku usaha yang membuat, memproduksi barang dan/atau jasa dari barang-barang dan/atau jasa-jasa lain (bahan baku, bahan tambahan/penolong, dan bahan-bahan lainnya). Mereka terdiri atas orang/badan usaha berkaitan dengan pangan, orang/badan yang memproduksi sandang, orang/usaha yang berkaitan dengan pembuatan perumahan, orang/usaha yang berkaitan dengan jasa angkutan, perasuransian, perbankan, orang/usaha yang berkaitan dengan obat-obatan, kesehatan, narkotika, dan sebagainya;
- c) Distributor, yaitu pelaku usaha yang mendistribusikan atau memperdagangkan barang dan/atau jasa tersebut kepada masyarakat, seperti pedagang secara retail, pedagang kaki lima, warung, toko,

---

<sup>22</sup> Adrian Sutedi, *Tanggung Jawab Produk Dalam Perlindungan Konsumen*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2008, hlm. 11

supermarket, hypermarket, rumah sakit, klinik, warung dokter, usaha angkutan (darat, laut, udara), kantor pengacara, dan sebagainya.

#### **D. Tinjauan Umum tentang Pekerja**

##### **1. Pengertian Pekerja**

Istilah “buruh” lebih dikenal pada zaman Penjajahan Belanda atau zaman feodal. Pada zaman tersebut yang dimaksud dengan “buruh” adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang dan lain-lain orang yang melakukan pekerjaan kasar sejenisnya. Orang-orang ini pada masa Pemerintahan Belanda dahulu disebut dengan *Blue Collar*. Sedangkan orang-orang yang melakukan pekerjaan halus yang tidak pernah bergelut dengan pekerjaan-pekerjaan kasar disebut dengan istilah karyawan / pegawai atau disebut dengan *white collar*. Biasanya orang-orang yang termasuk white collar ini adalah para pekerja (bangsawan) yang bekerja di kantor dan orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya. Perbedaan status ini oleh Pemerintahan Hindia Belanda semata-mata hanya untuk memecah belah bangsa Indonesia, dimana antara *Blue Collar* dan *white collar* diberikan kedudukan dan status yang berbeda.

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, tidak lagi dibedakan antara buruh halus dan buruh kasar. Semuanya adalah “buruh” yang mempunyai hak dan kewajiban yang sama, tidak mempunyai perbedaan apapun. Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengaturan bahwa yang dimaksud pekerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini agak umum,

tetapi maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja, baik perseorangan, persekutuan, badan hukum maupun badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diberikan dengan uang, padahal ada pula pekerja / buruh yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dikenal juga istilah tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Menurut Payaman Simanjuntak, tenaga kerja (manpower) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.<sup>23</sup> Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur / usia. Tenaga kerja (manpower) terdiri atas :

1. Angkatan kerja (labour force) yang meliputi golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan.
2. Bukan angkatan kerja; meliputi golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, golongan lain-lain atau penerima pendapatan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu

---

<sup>23</sup> R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 47

disertai istilah buruh yang menandakan bahwa dalam Undang-Undang ini 2 istilah tersebut memiliki makna yang sama. Dari pengertian tersebut dapat dilihat beberapa unsur yang melekat dari istilah pekerja / buruh, yaitu :

1. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja);
2. Menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut;
3. Berada di bawah perintah majikan, di bawah perintah Negara atau pemerintah;
4. Tidak berada di bawah perintah orang lain dengan resiko ditanggung sendiri (wirausaha, majikan, wiraswasta).

Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja lebih luas dibandingkan dengan pekerja / buruh.<sup>24</sup>

### **3. Hak dan Kewajiban Pekerja**

Pekerja / buruh dengan perusahaan berada dalam hubungan kemitraan di bidang produksi sehingga keduanya dituntut untuk berbagi

---

<sup>24</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm. 1

tanggung jawab.<sup>25</sup> Takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Sedangkan kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik artinya kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja / buruh dan sebaliknya kewajiban pekerja / buruh merupakan hak pengusaha.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja / buruh mempunyai hak-hak dasar yaitu sebagai berikut :

1) Hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama.

Pengusaha harus memberi kesempatan dan perlakuan yang sama kepada pekerja / buruh tanpa mendiskriminasi pekerja / buruh laki-laki dan pekerja / buruh perempuan. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 5 & Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja / buruh juga berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama juga diatur dalam Pasal 28D ayat (2) Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

2) Hak untuk mendapatkan waktu istirahat dan cuti.

Pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan waktu istirahat dan cuti. Pemberian hak untuk istirahat dan cuti akan berpengaruh terhadap produktifitas pekerja/buruh dalam perusahaan. Waktu istirahat dan

---

<sup>25</sup> James Sidabalok, *Hukum Perusahaan*, Nuansa Aulia, Bandung, 2012, hlm. 196

cuti diatur dalam Pasal 79 sampai dengan Pasal 85 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

3) Hak untuk memperoleh perlindungan.

Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

4) Hak atas upah yang layak.

Ketentuan ini diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam hal ini pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan upah sesuai dengan struktur dan skala upah yang telah disusun oleh pengusaha.

5) Hak untuk memperoleh jaminan sosial.

Sesuai dengan Pasal 99 Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

6) Hak untuk membentuk serikat pekerja.

Ketentuan ini diatur dalam Pasal 104 Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat

buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh keluarganya. Serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

7) Hak untuk melakukan mogok kerja.

Ketentuan ini diatur dalam Pasal 137 sampai dengan Pasal 145 Undang-Undang Ketenagakerjaan, mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Yang dimaksud dengan tertib dan damai dalam pasal ini adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat. Sedangkan yang dimaksud dengan gagalnya perundingan dalam pasal ini adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

Selain mengatur mengenai hak-hak dasar bagi pekerja/buruh, Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai kewajiban yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh, yaitu :

- 1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya, serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- 2) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
- 3) Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh wajib melakukan musyawarah untuk mufakat dengan pihak pengusaha apabila terjadi perselisihan hubungan industrial.
- 4) Dalam hal mogok kerja sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

#### **E. Pengertian Tanggung Jawab**

Tanggungjawab hukum secara perdata ini timbul akibat adanya Perikatan atau Kontrak yang berasal dari suatu perbuatan yang dapat menimbulkan kerugian pada orang lain karena dilakukan dengan kesalahan dalam hukum perdata yang disebut sebagai adanya Hak Asasi Manusia (HAM) yang didalamnya terdapat unsur kesalahan ini yang menimbulkan

adanya pertanggungjawaban perdata atau disebut juga dengan *civil liability*.

Berikut adalah tahapan munculnya tanggung jawab :

- 1) Perikatan merupakan awal mula timbulnya suatu pertanggungjawaban. Pasal 1233 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyebutkan sumber perikatan adalah perjanjian dan Undang-Undang. Perikatan adalah suatu hubungan hukum dalam hal hukum kekayaan di mana satu pihak berhak menuntut suatu prestasi dan pihak lainnya berkewajiban untuk melaksanakan suatu prestasi. Sedangkan perjanjian menurut Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Definisi ini mendapat kritik dari Prof. R. Subekti, karena hanya meliputi perjanjian sepihak padahal perjanjian pada umumnya bersifat timbal balik, seperti perjanjian jual beli, perjanjian sewa menyewa, perjanjian tukar menukar dan sebagainya. Sedangkan perikatan yang lahir dari Undang-Undang terdiri atas perikatan yang lahir dari Undang-Undang saja dan perikatan yang lahir dari Undang-Undang yang berhubungan dengan perbuatan manusia. Perikatan yang lahir dari Undang-Undang yang berhubungan dengan perbuatan manusia dapat dibagi atas perikatan yang halal dan perikatan yang tidak halal, yaitu perbuatan melawan hukum.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT Intermassa, Jakarta, hlm.42

- 2) Jika perikatan tidak dilaksanakan sebagaimana mestiknya maka disebut dengan wanprestasi, wanprestasi itu sendiri adalah ingkar janji atau tidak menepati janji. Menurut Abdul R Saliman, wanprestasi adalah suatu sikap dimana seseorang tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana yang telah ditentukan dalam perjanjian atau perikatan yang dibuat antara kreditur dan debitur. Wanprestasi sendiri diatur dalam Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer), berbunyi: “Penggantian biaya, kerugian dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan, bila debitur, walaupun telah dinyatakan lalai, tetap lalai untuk memenuhi perikatan itu, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dilakukannya hanya dapat diberikan atau dilakukannya dalam waktu yang melampaui waktu yang telah ditentukan”. Sehingga unsur-unsur wanprestasi adalah:
- a) Ada perjanjian oleh para pihak
  - b) Ada pihak melanggar atau tidak melaksakan isi perjanjian yang sudah disepakati
  - c) Sudah dinyatakan lalai tapi tetap juga tidak mau melaksanakan isi perjanjian.
- 3) Kemudian adanya PMH (Perbuatan Melawan Hukum). PMH diatur dalam Pasal 1365 KUHPer, berbunyi “Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang

yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut ”.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tanggung jawab adalah kewajiban menanggung segala sesuatunya bila terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, dan diperkarakan. Dalam kamus hukum, tanggung jawab adalah suatu keseharusan bagi seseorang untuk melaksanakan apa yang telah diwajibkan kepadanya.<sup>27</sup>

Menurut hukum, tanggung jawab adalah suatu akibat atas konsekuensi kebebasan seorang tentang perbuatannya yang berkaitan dengan etika atau moral dalam melakukan suatu perbuatan.<sup>28</sup> Selanjutnya menurut Titik Triwulan pertanggungjawaban harus mempunyai dasar, yaitu hal yang menyebabkan timbulnya hak hukum bagi seorang untuk menuntut orang lain sekaligus berupa hal yang melahirkan kewajiban hukum orang lain untuk memberi pertanggungjawabannya.<sup>29</sup>

#### **F. Penyelesaian Sengketa Upah**

Berdasarkan pengertian tentang perselisihan hak dikaitkan dengan hak pekerja untuk mendapatkan upah pada dasarnya perselisihan hak ini terjadi karena hak pekerja untuk mendapatkan upah sesuai dengan standar tidak dipenuhi akibat adanya perbedaan pelaksanaan pemberian upah yang bertentangan baik yang bertentangan dengan undang-undang maupun

---

<sup>27</sup> Andi Hamzah, *Kamus Hukum*, Ghalia Indonesia, 2005

<sup>28</sup> Soekidjo Notoatmojo, *Etika dan Hukum Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hlm.35

<sup>29</sup> Titik Triwulan dan Shinta Febrian, *Perlindungan Hukum Bagi Pasien*, Prestasi Pustaka, Jakarta, 2010, hlm.48

perjanjian kerja. Penyelesaian sengketa yang dapat di tempot pekerja untuk memperjuangan haknya tersebut adalah :

#### 1) Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha. Gabungan pengusaha dan pekerja/serikat pekerja atau antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang berselisih. Pada prinsipnya memang ketika terjadinya perselisihan, upaya yang wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Perundingan bipartit harus diselesaikan dalam waktu maksimal 30 hari. Namun jika dalam jangka waktu tersebut salah satu pihak menolak berunding atau tidak mencapai kesepakatan maka perundingan dianggap gagal.

#### 2) Perundingan Tripartit

Apabila perundingan bipartit gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan perundingan tripartit. Apa itu perundingan tripartit? Perundingan tripartit adalah perundingan antara pekerja dan pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

#### 3) Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial

Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dapat diajukan apabila upaya tripartit yang meliputi mediasi dan konsiliasi gagal. Namun tidak

demikian jika perselisihan telah diselesaikan melalui arbitrase, karena tidak dapat diajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial.

### **BAB III**

## **TANGGUNG JAWAB PELAKU USAHA TERHADAP UPAH PEKERJA PT. WAHANA ACEH POWER**

### **A. Faktor Penyebab Pelaku Usaha Tidak Lagi Membayar Upah Kepada Pekerja Pada PT. Wahana Aceh Power**

Upah karyawan yang dibayarkan oleh Perusahaan untuk karyawan harus sesuai dengan kontrak yang telah disetujui kedua belah pihak. Hal ini sesuai dengan upah pekerja yang ditentukan dalam Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan pengaturan tersebut dapat kita ketahui bahwa upah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Namun, tentu di dalam sebuah Perusahaan terdapat beberapa kondisi yang membuat para karyawan telat mendapat gaji.

Berdasarkan wawancara dengan Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, faktor penyebab pelaku usaha tidak lagi membayar upah kepada pekerja PT. Wahana Aceh Power adalah:<sup>41</sup>

1. Perusahaan menganggap bahwa karyawan sudah selesai masa kontraknya.

Jika perusahaan menganggap kontrak karyawan telah berakhir, berarti perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara karyawan dan perusahaan telah selesai sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Karyawan memiliki hak untuk mendapatkan kompensasi

---

<sup>41</sup> Dian Alifya, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 15 Juli 2024, Jam 09.00 WIB

sesuai dengan pasal yang berlaku, dan perusahaan wajib memberikan pemberitahuan minimal 7 hari sebelum tanggal berakhirnya kontrak.

2. Karyawan tidak ada kaitannya lagi dengan Perusahaan.

Karyawan yang telah mengakhiri hubungan kerjanya dengan perusahaan, baik melalui resign, PHK, atau berakhirnya kontrak, secara hukum tidak lagi terikat dengan perusahaan tersebut. Hal ini berarti karyawan tersebut tidak lagi memiliki kewajiban atau hak yang timbul dari perjanjian kerja.

3. Perusahaan mengalami defisit pada neraca.

Perusahaan yang mengalami defisit pada neraca menunjukkan bahwa pengeluaran (beban) melebihi pendapatan (penerima) dalam periode tertentu. Ini berarti perusahaan mengalami kerugian keuangan dan tidak mencukupi untuk memenuhi kewajibannya.

4. Terdapat masalah pada transfer.

Masalah pada transfer bisa terjadi karena berbagai alasan, mulai dari kesalahan data, gangguan sistem, atau masalah di pihak penerima. Jika transfer berhasil tetapi uang belum masuk, bisa disebabkan oleh jeda waktu proses, gangguan sistem, atau masalah di pihak penerima. Jika transfer gagal, periksa kembali data transaksi dan hubungi pihak bank untuk mendapatkan bantuan.

Faktor-faktor tersebut merupakan sebuah alasan yang paling sering diberikan oleh Perusahaan atau atasan saat pembayaran upah telat. Perhitungan upah atau pembukuan dapat terlambat dengan berbagai alasan.

Secara hukum, pelaku usaha wajib membayar gaji atau upah pekerja, dan sebaliknya, pekerja berhak atas upah sesuai dengan kesepakatan. Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur, hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran upah diatur dalam perjanjian kerja.

Upah adalah bayaran yang dikeluarkan oleh pemilik tool kepada karyawan sebagai imbalan karena telah bekerja. Sistem pengupahan memiliki beberapa macam tergantung bagaimana Perusahaan memberikan pembayaran upah kepada karyawannya masing-masing.

Dalam putusan pengadilan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2023/ PN Bna, pekerja PT. Wahana Aceh Power adalah Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (tetap) dan sudah diangkat menjadi Manager Bidang Perencanaan berdasarkan lamanya masa kerja. Pelaku usaha tidak melakukan pembayaran upah sesuai dengan aturan yang berlaku dan memutuskan hubungan kerja sepihak dengan pekerja tanpa alasan yang jelas.

#### **B. Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Upah Pekerja Berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna**

Dewasa ini manusia banyak memiliki kebutuhan baik kebutuhan primer maupun sekunder. Salah satu kebutuhan yang paling penting guna menunjang kelangsungan hidupnya maupun keluarganya yaitu pekerjaan. Dengan bekerja seseorang akan memperoleh imbalan dalam bentuk uang.

Imbalan atau upah adalah timbal balik yang diberikan Perusahaan atas tenaga yang dikeluarkan pekerja/buruh. Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menerangkan bahwa setiap orang tanpa terkecuali berhak bekerja serta mendapat imbalan dengan diperlakukan adil dan layak di dalam hubungan kerja. Hak disini dikaitkan dengan pengertian hak asasi manusia yaitu suatu kebebasan individu yang dimilikinya dengan kekeluasaan.

Hubungan kerja antara pekerja dengan Perusahaan dapat didasarkan atas Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) apabila telah memenuhi syarat yang di atur dalam Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan wawancara dengan Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Upah Pekerja berdasarkan putusan pengadilan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna adalah membayar upah sesuai ketentuan yang berlaku, yaitu upah minimum provinsi (UMP) atau upah minimum kabupaten/kota (UMK). Jika pengusaha membayar di bawah upah minimum, pekerja berhak menuntut haknya dan pengusaha dapat dikenai sanksi.<sup>42</sup>

Pasal 151 ayat (1) dan Pasal 155 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan:

---

<sup>42</sup> Dian Alifya, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 15 Juli 2024, Jam 09.00 WIB

a. Pasal 151 ayat (1)

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala Upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

b. Pasal 155 ayat (1)

Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.

c. Pasal 155 ayat (2)

Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh tetap melaksanakan segala kewajibannya.

Dalam putusan Pengadilan Negeri dengan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna tanggung jawab pelaku usaha terhadap pekerja dengan cara membayar hak dan kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada pekerja seluruhnya dengan jumlah yang telah ditentukan karena pelaku usaha melanggar aturan yang berlaku melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa membayar hak-hak pekerja.

**C. Akibat Hukum Bagi Pelaku Usaha Yang Tidak Membayar Upah Pekerja Sesuai Dengan Upah Minimum Yang Berlaku**

KUH Perdata tidak ada istilah perjanjian namun yang ada istilah perikatan atau *verbinten* dan persetujuan atau *overeenkomst*. Menurut kosiden di Indonesia, istilah *verbinten* diterjemahkan dalam tiga arti, yaitu perikatan, perhutangan, dan perjanjian. Sedangkan istilah *overeenkomst* diterjemahkan dalam dua arti, yaitu perjanjian dan persetujuan. Dalam

perjanjian akan dimuat mengenai hak dan kewajiban dari para pihak, maka untuk membuat sebuah perjanjian kerja harus memenuhi unsur-unsur mengenai sahnya suatu perjanjian sesuai dengan Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu sebagai berikut:

1. Sepakat mereka yang mengikat dirinya
2. Kecakapan membuat perjanjian
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal

Perusahaan dan pekerja melakukan kesepakatan dan memberikan upah dibawah upah minimum, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan Perusahaan wajib melaksanakan pengupahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan wawancara dengan Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, pelaku usaha wajib membayar dan memberikan imbalan berupa uang atau yang disebut dengan upah kepada buruh atau pekerja. Jumlah imbalan yang diberikan harus sesuai dengan kesepakatan yang telah ditentukan Bersama, selain itu pengusaha atau pemberi kerja juga dilarang untuk membayar dan memberi upah kepada buruh atau pekerja dengan jumlah dan besaran kurang atau lebih sedikit dari yang telah ditetapkan pada undang-undang dan peraturan lainnya mengenai upah dan ketenagakerjaan.<sup>43</sup>

Perlindungan bagi pekerja atau buruh terhadap hak upah miliknya dapat dilakukan dengan adanya pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan

---

<sup>43</sup>Dian Alifya, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 15 Juli 2024, Jam 09.00 WIB

oleh pihak yang berwenang pada bidangnya. Bentuk penegakkan hukum dapat dilakukan dengan dua cara yaitu penegakan hukum preventif yang dilakukan jika memungkinkan dan Masyarakat mempunyai kesadaran dalam mematuhi hukum. Kemudian ada juga penegakan hukum refresif yaitu dilakukan apabila penegakan hukum preventif sudah dilakukan namun tidak efektif lagi dan penegakan hukum ini dilakukan agar Masyarakat mau melaksanakan hukum walaupun dengan keterpaksaan.

Apabila Perusahaan atau pelaku usaha memberi upah dengan besaran lebih kecil dari upah minimum dan hal tersebut termuat dalam perjanjian kerja antara kedua belah pihak maka perjanjian tersebut batal demi hukum karena syarat objektif dari perjanjian tersebut tidak terpenuhi sebagaimana syarat sahnya perjanjian yang terdapat dalam Pasal 1320 KUH Perdata.<sup>44</sup>

Kemudian apabila Perusahaan atau pelaku usaha membayar upah lebih rendah dari aturan dan ketentuan yang berlaku maka buruh atau pekerja dapat menggunakan proses penyelesaian perselisihan hak sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pengupahan merupakan salah satu elemen fundamental dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, pelaku usaha memiliki kewajiban untuk membayar upah pekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh

---

<sup>44</sup> Dian Alifya, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 15 Juli 2024, Jam 09.00 WIB

pemerintah. Kewajiban ini di atur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, termasuk dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Sanksi yang diberikan kepada pelaku usaha yang tidak membayar upah pekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dapat berupa pidana penjara dan/atau pidana denda. Dengan adanya ketentuan tersebut, seharusnya pemidanaan terhadap pelaku usaha yang melanggar aturan terkait pembayara upah dapat dijalankan dengan baik sesuai dengan tujuan dari pemidanaan.<sup>45</sup> Hal ini diperkuat dengan sanksi pidana dalam delik pembayaran upah di bawah upah minimum yang di atur dalam Pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja yang menerapkan sanksi pidana minimum khusus di dalam ketentuannya.

Karena pada dasarnya, para buruh telah dilindungi oleh negara dalam hal pembayaran upah yakni melalui ketentuan pidana yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja. Pemberian Upah oleh pengusaha di bawah upah minimum untuk para buruh melanggar Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup>Dian Alifya, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 15 Juli 2024, Jam 09.00 WIB

<sup>46</sup>Dian Alifya, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 15 Juli 2024, Jam 09.00 WIB

Suatu regulasi atau kebijakan tentunya harus memiliki kekuatan hukum atau supremasi hukum yang dapat mengikat pihak-pihak yang dicantumkan dalam hukum tersebut. Kekuatan hukum yang dimaksud yaitu kekuatan untuk mengikat para pihak yang membuat perjanjian tersebut dan juga kekuatan hukum dalam arti nilai pembuktian ketika perjanjian tersebut dijadikan sebagai alat bukti.<sup>47</sup>

Perihal ketentuan pengupahan juga diatur ke dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Peraturan ini jika ditarik dari struktur hierarki pertimbangannya merujuk kepada Undang-Undang Cipta Kerja. Pada Pasal 76 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 juga mengatur perihal sanksi administratif kepada pihak-pihak yang tidak menjalankan amanat Undang-Undang Cipta Kerja dalam ketentuan pengupahan.

Larangan memberikan upah karyawan dibawah upah minimum juga tertulis dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”. Pelaku usaha atau majikan yang melarangnya bisa dikenakan sanksi ancaman 1 (satu) tahun penjara.

Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 81 ayat (25) menyebutkan bahwa perusahaan tidak boleh membayar

---

<sup>47</sup> Dian Alifya, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 15 Juli 2024, Jam 09.00 WIB

gaji karyawan lebih rendah dari upah minimum yang sudah diatur oleh pemerintah di masing-masing daerah.

Sanksi terhadap perusahaan dan pelaku usaha yang membayar gaji karyawan di bawah upah minimum adalah sanksi pidana dan juga denda. Sanksi ini sudah diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 81 ayat (63) yang menyebutkan bahwa perusahaan yang membayar gaji atau upah lebih rendah dari upah minimum yang berlaku akan dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun.

Sementara itu, mereka juga bisa dikenai denda paling sedikit Rp. 100.000.000 dan paling banyak Rp 400.000.000. tidak membayar gaji karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku sudah termasuk tindak pidana kejahatan.<sup>48</sup>

Proses perhitungan dan distribusi gaji karyawan memang biasanya akan membutuhkan waktu yang cukup lama, apalagi jika harus pertimbangkan peraturan pemerintah.

Belum lagi jika hal ini terjadi pada perusahaan besar dengan karyawan yang berjumlah atau bahkan memiliki ribuan karyawan.

Adanya unsur dari pekerja/buruh yang telah terpenuhi adalah melakukan pekerjaan dengan adanya sebuah perintah dari pimpinannya dalam bentuk upah maupun dalam bentuk lainnya. Pekerja/buruh dalam menerima imbalan tergantung pada tingkat perekonomian, serta sosial

---

<sup>48</sup>Dian Alifya, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 15 Juli 2024, Jam 09.00 WIB

budaya di setiap daerah sehingga menyebabkan perbedaan. Perbedaan mengenai upah yang akan diterima oleh pekerja di setiap daerah berbeda-beda menimbulkan suatu permasalahan meluas.<sup>49</sup>

Hal ini terjadi karena belum adanya kepastian hukum terkait peraturan yang dapat memberikan hak dan kewajiban bagi para pekerja secara pasti. Salah satu hak dan kewajiban yang harus dipenuhi secara pasti yaitu mengenai upah yang akan diterima oleh pekerja yang juga menjadi sumber utama dalam memenuhi kebutuhan hidup yang secara layak.

Aturan mengenai pemberian upah pekerja telah dibuat dalam beberapa undang-undang yang hingga kini telah terbit adanya Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Selain itu, perlu adanya kewajiban untuk memperlakukan para pekerja sesuai dengan standar Organisasi Perburuhan Internasional atau *International Labour Organization* (ILO) dengan peraturan khusus. Peraturan khusus untuk para pekerja nantinya bisa dijadikan sebagai kunci untuk melindungi hak-hak dari para tersebut. Hal ini dikemukakan oleh *Blackett* yaitu Peraturan khusus tersebut merupakan kunci untuk melindungi hak-hak mereka.

Dalam penentuan upah para pekerja, tidak dapat didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota. Maka, alternatif yang dapat dilakukan yaitu dengan menciptakan upah minimum

---

<sup>49</sup>Dian Alifya, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 15 Juli 2024, Jam 09.00 WIB

baru yang ditetapkan sebagai sektor khusus yang diberlakukan bagi para pekerja. Berdasarkan Naskah Akademik yang akan disahkan, maka para pekerja dinyatakan sebagai pekerja formal maka seharusnya berhak atas upah yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Dalam ketentuan, disebutkan bahwa barang siapa yang melanggar ketentuan memberikan upah pekerja tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Pidana minimum khusus merupakan suatu pengecualian, yaitu untuk delik-delik tertentu yang sangat merugikan, membahayakan, atau meresahkan masyarakat dan delik-delik yang dikualifisir atau diperberat oleh akibatnya, seperti contohnya penerapan pidana minimum khusus pada tindak pidana korupsi.

Upah dijadikan sebagai salah satu tujuan seseorang dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Dari definisi upah sesuai dengan Pasal 1 Angka 30 UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mempunyai kesamaan definisi dengan Pasal 1 Angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 menunjukkan bahwa pekerja berhak mendapatkan upah dalam bentuk uang maupun dalam bentuk lain. Upah atau imbalan yang diterima pekerja nantinya akan disesuaikan dengan kebijakan komponen mengenai upah.

Upah yang akan diterima dibedakan dalam beberapa komponen. Komponen upah sebelumnya dibedakan berdasarkan penghasilan yang diperoleh oleh pekerja. Hal ini terdapat dalam Pasal 6 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menyebutkan bahwa, “Penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dalam bentuk: Pendapatan Upah dan Pendapatan non-upah. Komponen penghasilan dalam diatur dalam Pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang menyebutkan bahwa:

- a. Upah terdiri atas komponen;
- b. Upah tanpa tunjangan;
- c. Upah pokok dan tunjangan tetap;
- d. Upah pokok, tunjangan tetap;
- e. tunjangan tidak tetap; atau Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.

Dalam penentuan besarnya komponen upah diatur lebih lanjut dalam Pasal 7 ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menyebutkan bahwa, “(2) Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.(3) Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap”.

Sedangkan komponen upah juga diatur dalam Pasal 94 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bagian Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa, “Dalam hal ini komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah uang pokok dan tunjangan tetap.” Dalam komponen upah terdapat tunjangan yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberi perusahaan atau pemberi kerja.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pada uraian diatas, sebagai rangkaian akhir penutup dari skripsi ini, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut;

1. Faktor penyebab pelaku usaha tidak lagi membayar upah kepada pekerja PT. Wahana Aceh Power karena:
  - a) Perusahaan menganggap bahwa karyawan sudah selesai masa kontraknya.
  - b) Karyawan tidak ada kaitannya lagi dengan Perusahaan.
  - c) Perusahaan mengalami deficit pada neraca
  - d) Terdapat masalah pada transfer.
2. Tanggung jawab pelaku usaha terhadap upah pekerja berdasarkan putusan pengadilan negeri Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna yaitu dengan cara membayar hak dan kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada pekerja seluruhnya dengan jumlah yang telah ditentukan karena pelaku usaha melanggar aturan yang berlaku melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa membayar hak-hak pekerja.
3. Akibat hukum bagi pelaku usaha yang tidak membayar upah pekerja sesuai dengan upah minimum yang berlaku berupa pidana penjara dan/atau pidana denda karena pada dasarnya pekerja telah dilindungi oleh negara dalam hal pembayaran upah.

## **B. Saran**

Mengacu pada kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada para pelaku usaha untuk melaksanakan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Diharapkan kepada para pemerintah untuk melakukan sosialisan kepada Perusahaan dan pelaku usaha tentang pengupahan agar tidak terjadinya kerugian yang di derita pekerja/buruh.
3. Diharapkan kepada para pelaku usaha untuk mematuhi aturan yang berlaku dalam pemberian upah kepada pekerja agar tidak terkena sanksi pidana atau sanksi denda.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-Buku

- Abner Hutabarat, *Kebijaksanaan Upah Minimum, Direktorat Pengawasan Persyaratan Pengawasan Persyaratan Kerja dan Jaminan Sosial*, Jakarta, Cet. Ke-1 , 1984
- Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*, Cet. XIII, Kencana, Jakarta, 2007
- Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Cet II, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993
- Adrian Sutedi, *Tanggung Jawab Produk Dalam Perlindungan Konsumen*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2008,
- Ahmadi Miru dan Sutarman Yodo, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010
- Agusmidah, *Politik Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*, Disertasi, SPS USU, Medan, 2006
- Andi Hamzah, *Kamus Hukum*, Ghalia Indonesia, 2005
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008
- Bambang Waluyo, *Penelian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012.
- Celine Tri Siwi Kristiyanti, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010
- Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan II, PT Citra Aditya Bakti, Bandung
- Djumadi, *Hukum Perbuaruan Perjanjian Kerja*, Cet. Ke-1, Rajawali, Jakarta, 1992
- , *Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo, Jakarta 2004

- Djumialadji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, Cet. Ke-1, 1992
- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Pres, Yogyakarta, 2017
- Ishaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2007
- James Sidabalok, *Hukum Perlindungan Konsumen di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010
- , *Hukum Perusahaan*, Nuansa Aulia, Bandung, 2012
- Lalu Husni, *Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, 2003
- , *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. Ke-1, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2008
- Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001
- N.H.T Siahaan, *Hukum Konsumen, Perlindungan Konsumen dan Tanggung Jawab Produk*, Panta Rei, Jakarta, 2009
- R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT Intermassa, Jakarta, 2008
- R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013
- Soekidjo Notoatmojo, *Etika dan Hukum Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010
- Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta : PT Rineka Citra, 1998
- Sentonorejo Kartonegoro, *Pengupahan Teori, Hukum dan Management Yayasan TenagaKerja Indonesia (YTKI)*, Jakarta, 2001
- Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, CV. Nuansa Aulia, Bandung, 2005
- Titik Triwulan dan Shinta Febrian, *Perlindungan Hukum Bagi Pasien*, Prestasi Pustaka, Jakarta, 201

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

## **C. Website**

<https://lexmundus.com/articles/hak-dan-kewajiban-pelaku-usaha/>, diakses  
Tanggal 19 Juni 2024, Jam 15.38

<https://smesta.kemenkopukm.go.id/news/hak-dan-kewajiban-karyawan-yang-wajib-anda-tahu>, diakses Tanggal 29 Juni 2024, Jam 15.48

## **D. Jurnal**

Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Volume 17 No.6

## LAMPIRAN



Foto Bersama Dian Alifya, Hakim Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 15 Juli 2024, Jam 09.00 WIB