

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, bahwasanya merupakan hak dari tiap warga negara, yang merupakan kebutuhan mendasar bagi warga negara. Hal tersebut tersirat dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yakni dalam Pasal 27 ayat (2). Prinsip yang terkandung dalam ketentuan konstitusional yang dijabarkan di atas juga berkaitan dengan upaya perlindungan bagi tenaga kerja yang bermaksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh. Hal itu juga senada dengan tujuan pembangunan nasional, yang tujuannya memajukan kesejahteraan umum bagi seluruh Rakyat Indonesia yang adil dan makmur.

Rumusan tersebut menunjukkan pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan Nasional untuk meningkatkan harkat, martabat, serta mewujudkan tenaga kerja yang sejahtera, adil, dan makmur serta merata baik materiil maupun spiritual. Setelah reformasi, Indonesia perlahan-lahan mengalami pemulihan serta perbaikan dari adanya krisis ekonomi. Meskipun begitu, tidak serta merta permasalahan ketenagakerjaan itu semua dapat membaik. Seperti yang kita ketahui, permasalahan tenaga kerja di Indonesia sangatlah beragam dan kompleks yang sebagian kecil diantaranya meliputi masalah pengupahan.¹

Upah merupakan hal yang paling utama dalam ketenagakerjaan, karena tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Undang – Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dalam

¹ Putu Yoga Kurnia Putra, Anak Agung Ketut Sukranatha”*Implementasi Pengaturan Hukum Terkait Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja Pada CV.Raka Bali*”, Jurnal Kharta Semaya, Vol. 8 No. 3 Tahun 2020.
[hlm.238-239. https://ojs.unud.ac.id/](https://ojs.unud.ac.id/) diakses pada tanggal 10 April 2021.

pelaksanaannya memiliki aturan turunan mengenai sistem pengupahan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 1 angka 1 yang berbunyi “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan,”²

Penetapan upah adalah untuk meningkatkan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan hidupnya, oleh karena itu penetapan upah didasarkan atas Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang mana dalam Bab IV Pasal 88 angka 1 Undang – Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja berbunyi “Setiap Pekerja / Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”³ Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan agar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja. Pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah, yaitu:

- a) menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya;
- b) mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang;
- c) menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas pekerja.

Pekerja / Buruh menjadi suatu bagian yang tidak dapat dipisahkan dari proses pembangunan nasional, karena tenaga kerja mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dari pembangunan nasional, seiring dengan pesatnya perkembangan dunia usaha, maka diperlukan kepastian hukum yang mengatur hubungan kerja antara

² Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

³ Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Perusahaan dan Pekerja / Buruh sekaligus memberi perlindungan terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak.⁴

Dalam Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja atas perubahan Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Semua hal yang berkaitan dengan dunia kerja diatur dalam undang-undang ini, baik mengenai waktu, penetapan upah yang didapat, hak dan kewajiban, syarat-syarat yang harus dikerjakan dan lain lain, dalam Undang-undang Ketenagakerjaan pelaksanaan pekerjaan dilakukan dengan adanya kesepakatan bersama dengan ketentuan yang disepakati oleh pekerja/Buruh dengan Perusahaan.⁵ Dimana dalam menjalankan suatu perusahaan, Pengusaha tidak selamanya bisa menjalankan usaha yang dijalankannya dengan baik tanpa adanya pekerja/buruh. Perusahaan tersebut bisa saja mengalami pertumbuhan yang baik dan stabil jika dijalankan dengan semestinya. Sebuah perusahaan juga bisa saja mengalami kebangkrutan atau kepailitan karena tidak bisa membayarkan semua kewajiban utang perusahaannya. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa kehidupan suatu perusahaan dapat dikatakan dalam kondisi atau keadaan untung, dimana apabila perusahaan tersebut terus berkembang atau maju pesat dalam usaha yang dijalankan perusahaan tersebut, atau bisa saja dalam kondisi atau keadaan rugi, dimana garis hidup perusahaan tidak berjalan dengan baik atau menurun seperti halnya sebuah grafik.⁶

Namun pada kenyataannya upah yang diterima oleh tenaga kerja di sebagian besar provinsi adalah lebih rendah bila dibandingkan dengan Kebutuhan Hidup Layak. Kenaikan harga akan berakibat pada kenaikan Kebutuhan Hidup Layak dan selanjutnya akan meningkatkan upah

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007) hal 152-154.

⁵ Octaviani, I Dewa Ayu Mirah. Suardana, I Wayan. 2019 “*Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur*”. dalam ***Journal Ilmu Hukum*** Vol 7 Nomor. 11 Januari 2019.

<https://doi.org/10.24843/KM.2019.v07.i03.p13> diakses pada tanggal 10 April 2021 pukul 10.20 WIB.

⁶ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2004), hal 52-53.

minimum, Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu kinerja yang dilakukan oleh buruh, mereka akan bersemangat ketika upah seimbang dengan apa yang sudah mereka kerjakan.

Upah yang seimbang akan memotivasi pekerja untuk lebih maksimal bekerja di perusahaan tersebut yang mempunyai pengaruh juga bagi pendapatan perusahaan, perusahaan harus menyadari akan berbagai kesulitan yang timbul dari sistem pengupahan yang kurang efisien. Tentunya hal ini merugikan para pekerja karena upah kurang mencukupi untuk kebutuhan hidup mereka.⁷

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka Penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN DALAM PEMBAYARAN UPAH PEKERJA / BURUH DI TINJAU DARI UNDANG – UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (STUDI : PT SABARITA PERKASA ABADI (SPA) DESA BULUH PANCUR).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap Pembayaran Upah Pekerja / Buruh dalam suatu Perusahaan ?
2. Bagaimana sistem Pembayaran Upah yang dilakukan Perusahaan terhadap Pekerja / Buruh Di Tinjau dari Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi : Pt Sabarita Perkasa Abadi (Spa) Desa Buluh Pancur)?

⁷ Octaviani, I Dewa Ayu Mirah. Suardana, I Wayan. 2019 *“Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur”*. dalam **Journal Ilmu Hukum** Vol 7 Nomor. 11 Januari 2019.
<https://doi.org/10.24843/KM.2019.v07.i03.p13> diakses pada tanggal 10 April 2020 pukul 10.20 WIB.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada penulis maupun akademisi, sebagai pembelajaran ilmiah dalam penulisan hukum dan menambah ilmu pengetahuan, serta mengetahui tanggung jawab perusahaan dalam pembayaran Upah Pekerja / Buruh.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.⁸

Menurut Pendapat Para Ahli Pengertian Perlindungan Hukum juga memiliki banyak Pengertian, diantaranya yaitu :

1. Menurut Muktie A. Fadjar perlindungan hukum adalah Penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama

⁸ Undang – Undang Dasar Tahun 1945

manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.⁹

2. Menurut Philipus M. Hadjono Perlindungan Hukum adalah Sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.

Sudah lazim untuk diketahui bahwa suatu negara akan terjadi suatu hubungan timbal balik antara warga negaranya sendiri. Dalam hal tersebut akan melahirkan suatu hak dan kewajiban satu sama lain. Perlindungan hukum akan menjadi hak tiap warga negaranya, berbicara mengenai perlindungan hukum, hal tersebut merupakan salah satu hal terpenting dari unsur suatu negara hukum. Dianggap penting karena dalam pembentukan suatu negara akan dibentuk pula hukum yang mengatur tiap-tiap warga negaranya.¹⁰

Seluruh warga negara Indonesia sudah tentu butuh perlindungan hukum yang sama dan adil dari pemerintah. Siapa pun ingin keadilan tersebut dapat dirasakan tanpa pandang bulu, baik kaya atau miskin, lemah atau kuat, serta pejabat atau rakyat jelata. Suatu perlindungan dapat dikatakan sebagai perlindungan hukum apabila mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

1. Adanya pengayoman dari pemerintah terhadap warganya.
2. Jaminan kepastian hukum.

⁹ Luthvi Febryka Nola, "Upaya Pelindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (Tki)" dalam *Jurnal Negara Hukum* Vol 7 Nomor. 1, Juni 2016. <http://jurnal.dpr.go.id/index.php/hukum/article/download/949/560> diakses pada tanggal 27 Mei 2021 pukul 10.22 WIB.

¹⁰ Glosarium, 2019. "Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli" <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/> diakses pada tanggal 27 Mei 2021 pukul 10.22 WIB.

3. Berkaitan dengan hak-hak warganegara.
4. Adanya sanksi hukuman bagi pihak yang melanggarnya.¹¹

2. Asas – Asas Perlindungan Hukum

Gagasan tentang asas hukum sebagai kaidah penilaian fundamental dalam suatu sistem hukum, yang mana Pikiran-pikiran dasar, yang terdapat didalam dan dibelakang sistem hukum masing-masing dirumuskan dalam aturan-aturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim, yang berkenaan dengannya ketentuan-ketentuan dan keputusan- keputusan individual dapat dipandang sebagai penjabarannya.

Asas-asas hukum ialah prinsip- prinsip yang dianggap dasar atau fundamen hukum. Asas-asas itu dapat disebut juga pengertian dan nilai-nilai yang menjadi titik tolak berpikir tentang hukum. Asas-asas itu menjadi landasan dan acuan dalam pembentukan undang-undang, bahkan dalam melakukan interpretasi terhadap undang-undang tersebut.

Asas hukum atau prinsip hukum bukanlah kaidah hukum yang bersifat konkrit *in concreto* melainkan suatu pikiran dasar yang bersifat umum *in abstrakto* atau menjadi latar belakang lahirnya suatu peraturan hukum yang terdapat di dalam maupun di belakang dari setiap sistem hukum. Oleh karena itu, setiap peraturan hukum dapat dikembalikan kepada asas-asas tersebut atau mencari ratio legisnya.

Berikut beberapa asas – asas dalam Perlindungan Hukum yang termuat dalam hukum Perdata Indonesia, yaitu :

a. Asas *Konsensualisme*¹²

¹¹Cicik Novita, 2021. “*Apa Itu Perlindungan Hukum dan Syarat untuk Mendapatkannya*” <https://tirto.id/apa-itu-perlindungan-hukum-dan-syarat-untuk-mendapatkannya-gawF> diakses pada tanggal 27 Mei 2021 pukul 10.33 WIB.

Asas konsensualitas tersimpulkan dalam Pasal 1320 juncto Pasal 1338 ayat (1) KUHPerduta. Asas tersebut sangat penting dalam perjanjian, karena timbulnya perjanjian disebabkan adanya sepakat para pihak. Asas konsensualitas dipandang dari segi terbentuknya perjanjian. Tanpa ada kesepakatan para pihak perjanjian tidak terbentuk. Konsekuensinya adalah sahny suatu perjanjian tidak perlu ada formalitas lain, jika para pihak sepakat maka perjanjian dianggap sudah terbentuk.

b. Asas Kebebasan Berkontrak¹³

Asas kebebasan berkontrak dapat dianalisa dari ketentuan pasal 1338 ayat (1) KUHPerduta, yang berbunyi : Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

c. Asas Kekuatan Mengikat *Pacta Sun Servanda*¹⁴

Prinsip kekuatan mengikat, selain diatur dalam Pasal 1338 ayat (1), juga tersimpul dalam pasal 1339 KUHPerduta yang menyatakan sebagai berikut : Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan, atau undang-undang.

d. Asas Itikad Baik¹⁵

Di Indonesia asas itikad baik ini diatur dalam ketentuan Pasal 1338 ayat (3) KUHPerduta yang berbunyi : “Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Asas itikad baik ini sangat mendasar dan penting untuk di perhatikan dalam suatu perjanjian.

¹² Yassir Arafat S.H., M.H. “Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum Yang Seimbang Dalam Kontrak” dalam *Jurnal Rechts*, Vol. 4, No. 2. <http://ejurnal.uji.ac.id/index.php/REC/article/download/117/113> diakses pada tanggal 27 Mei 2021 pukul 10. 44 WIB.

¹³ *Ibid*

¹⁴ *Ibid*

¹⁵ *Ibid*

Jadi, asas – asas perlindungan hukum yang seimbang adalah prinsip hukum atau asas hukum yang menjadi dasar dalam memberikan perlindungan hukum secara adil (tidak berat sebelah) bagi para pihak.

3. Bentuk – Bentuk Perlindungan Hukum

Bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh suatu negara memiliki dua sifat, yaitu bersifat pencegahan *Prohibited* dan bersifat hukuman *Sanction*. Bentuk perlindungan hukum yang paling nyata adalah adanya institusi-institusi penegak hukum seperti pengadilan, kejaksaan, kepolisian, dan lembaga-lembaga penyelesaian sengketa diluar pengadilan (non-litigasi) lainnya.¹⁶

Perlindungan hukum juga melindungi subjek hukum melalui undang-undang yang berlaku dan dipaksakan untuk dipatuhi dan ketika melanggar unsur-unsur konstitusi akan dikenai sanksi. Di Indonesia ada dua bentuk Perlindungan hukum, yaitu :

1. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundangundangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan ramburambu atau batasan-batasan dalam melakukan satu kewajiban.

2. Perlindungan hukum represif

merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.¹⁷

¹⁶ Suska. “*Perlindungan Hukum*”
<http://repository.uin-suska.ac.id/7119/3/BAB%20II.pdf> diakses pada tanggal 27 Mei 2021 pukul 11.20 WIB.

¹⁷“*Bentuk Perlindungan Hukum*”
<http://repo.iain-tulungagung.ac.id/8923/5/BAB%20II.pdf> diakses pada tanggal 28 Mei 2021 pukul 9.22 WIB.

Kedua bentuk Perlindungan Hukum ini memiliki perbedaan yang tersirat,maupun sarana yang disediakan didalamnya, yang diataranya yaitu :

1. **Perlindungan Hukum Preventif**

Subyek hukum diberikan ruang untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum dilakukan suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Hal ini dilakukan agar mencegah terjadinya sengketa. Hal ini sangat besar nilainya karena tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak akan dilakukan secara hati-hati dan dengan adanya perlindungan hukum preventif, pemerintah akan melakukan kebijakan yang bersifat hati-hati yang didasarkan pada diskresi.

2. Perlindungan Hukum Represif

Hukum sebagai upaya pemerintah dalam menegakkan HAM ini bertujuan untuk menyelesaikan kasus sengketa. Kasus yang disidangkan Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia akan berada pada ranah ini. Prinsipnya apapun yang dilakukan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia. Hal ini berdasar sejarah dari Barat, yang menjadi momentum lahirnya konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap HAM diarahkan untuk pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Dan prinsip lainnya adalah status negara sebagai negara hukum. Sehingga sebagai negara hukum harus melihat selalu tentang hak-hak asasi manusia.

perbedaan hukum preventif dan hukum represif adalah pada bentuk dan pelaksanaannya. Jika hukum preventif, masyarakat mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan dan pendapatnya sebelum pemerintah mendapat bentuk yang baku. Sehingga bisa mencegah terjadinya sengketa antara masyarakat dan pemerintah. Sedangkan untuk represif bersifat

untuk menyelesaikan sengketa kasus jenis-jenis pelanggaran HAM, ketika langkah preventif tidak berhasil dijalankan.¹⁸

B. Tinjauan Umum Tentang Perusahaan

1. Pengertian Perusahaan

Undang – Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang dalam pelaksanaannya telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 1 angka 4 berbunyi Perusahaan yaitu :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja / Buruh dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Usaha – usaha sosial dan usaha – usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁹

Menurut Pendapat Para Ahli Pengertian Perusahaan juga memiliki banyak Pengertian, diantaranya yaitu :

1. Menurut Much Nurachmad Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutun, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekrjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Menurut Kansil perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan didirikan, bekerja, serta

¹⁸ “Perbedaan Hukum Preventif dan Reprsif”.

<https://gurupkn.com/perbedaan-hukum-preventif-dan-represif> diakses pada tanggal 28 Mei 2021 pukul 9.27 WIB.

¹⁹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.

berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.

3. Menurut Pemerintah Belanda Perusahaan ialah keseluruhan dari perbuatan, yang dilakukan secara tidak terputus-putus, dalam kedudukan tertentu, dengan terang-terangan dan untuk mencari keuntungan (laba).
4. Menurut Murti Sumarni Perusahaan adalah sebuah unit kegiatan produksi yang mengolah sumber daya ekonomi untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan tujuan memperoleh keuntungan dan memuaskan kebutuhan masyarakat.²⁰

Maka dari itu Penulis menyimpulkan yaitu bahwa Perusahaan merupakan suatu organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau suatu badan lain yang kegiatannya untuk melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi sebuah kebutuhan ekonomis manusia. Kegiatan produksi dan distribusi ini dilakukan dengan menggabungkan berbagai faktor produksi, yaitu manusia, alam dan modal. Kegiatan produksi dan distribusi pada umumnya dilakukan untuk dapat memperoleh laba.²¹

2. Unsur – Unsur Perusahaan²²

Dari Pengertian Perusahaan yang sudah ada, maka dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Badan usaha

²⁰Dosen Pendidik, “*Pengertian Perusahaan Menurut Ahli*”
<https://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-perusahaan-menurut-para-ahli/> diakses pada tanggal 28 Mei 2021 pukul 10.05 WIB.

²¹Guru Ekonomi, “*Pengertian Perusahaan*”
<https://sarjanaekonomi.co.id/perusahaan/> diakses pada tanggal 28 Mei 2021 pukul 13.10 WIB.

²²Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002) hlm. 7.

Perusahaan memiliki bentuk tertentu, baik yang berupa badan hukum maupun yang bukan badan hukum. Seperti Perusahaan Dagang, Firma, Persekutuan Komanditer, Perseroan Terbatas, Perusahaan Umum, Perusahaan Perseroan dan Koperasi;

2. **Kegiatan dalam bidang perekonomian**

meliputi bidang perindustrian, perdagangan, perjasaaan, dan pembiayaan;

3. **Terus-menerus**

Yang mana adalah kegiatan usaha dilakukan sebagai mata pencarian, tidak insidental dan bukan pekerjaan sampingan;

4. **Bersifat tetap**

Maksudnya ialah kegiatan usaha yang dilaksanakan tidak berubah atau berganti dalam waktu singkat, tetapi untuk jangka waktu yang lama;

5. **Terang-terangan**

Berarti kegiatan usaha ditujukan kepada dan diketahui oleh umum, bebas berhubungan dengan pihak lain, diakui dan dibenarkan oleh pemerintah berdasarkan undang-undang;

6. **Keuntungan dan atau laba**

Dimana tujuan dari perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan dan atau laba;

7. **Pembukuan**

Maksudnya ialah perusahaan wajib untuk menyelenggarakan pencatatan mengenai kewajiban dan hak yang berkaitan dengan kegiatan usahanya.

3. Bentuk – Bentuk Perusahaan

Sejauh ini sudah terdapat banyak sekali Perusahaan yang berdiri di Indonesia, baik itu dinaungi oleh badan hukum maupun tidak, yang diataranya yaitu :

1. Perusahaan Berbadan Hukum

a) PT (Perseroan Terbatas)

Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas Pasal 1 angka

(1) berbunyi :

” Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya “.

b) P.T. Tbk. (Perseroan Terbatas, Terbuka)

Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas Pasal 1 angka

(7) berbunyi :

“Perseroan Terbuka adalah Perseroan Publik atau Perseroan yang melakukan penawaran umum saham, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pasar modal“.²³

c) Perusahaan Perseroan (Persero)

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara Pasal 1 angka (2) berbunyi :

“yang selanjutnya disebut Persero, adalah BUMN yang berbentuk perseroan terbatas yang modalnya terbagi dalam saham yang seluruh atau paling sedikit 51 % (lima puluh satu persen) sahamnya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia yang tujuan utamanya mengejar keuntungan”.

d) Perusahaan Umum

²³ Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara Pasal 1 angka (4) berbunyi :

“Perusahaan Umum, yang selanjutnya disebut Perum, adalah BUMN yang seluruh modalnya dimiliki negara dan tidak terbagi atas saham, yang bertujuan untuk kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan sekaligus mengejar keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan’.”²⁴

e) Koperasi *Co-operative*

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Perkoperasian Pasal 1 angka (1) berbunyi :

“Koperasi adalah badan badan usaha yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koprasi, dengan pemisahaan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip Koprasi.”²⁵

f). Yayasan – *Foundation*

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan Pasal 1 angka (1) berbunyi :

“Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota”.²⁶

2. Perusahaan yang Bukan Berdasarkan Badan Hukum

a) Perusahaan perseorangan

²⁴ Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara

²⁵ Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Perkoperasian

²⁶ Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan

“Adalah Suatu jenis perusahaan yang dijalankan oleh satu orang pemilik. Pemilik mempunyai tanggung jawab tak terbatas. Badan usaha yang mengelola perusahaan itu disebut Badan Usaha Perorangan, yang oleh masyarakat umum lebih dikenal dengan sebutan Perusahaan Perorangan (Po)”.²⁷

b) Firma (FA)

Kitab Undang-Undang Hukum Dagang Pasal 16 berbunyi :

“Firma adalah suatu perseroan yang didirikan untuk melakukan suatu usaha di bawah satu nama bersama”.

c) *Commanditaire Vennootschap* (CV)

Kitab Undang-Undang Hukum Dagang Pasal 19 berbunyi :

“Perseroan yang terbentuk dengan cara meminjamkan uang atau disebut juga perseroan komanditer, didirikan antara seseorang atau antara beberapa orang persero yang bertanggung jawab secara tanggung-renteng untuk keseluruhannya, dan satu orang atau lebih sebagai pemberi pinjaman uang. Suatu perseroan dapat sekaligus berwujud perseroan firma terhadap perseropersero firma di dalamnya dan perseroan komanditer terhadap pemberi pinjaman uang”.²⁸

d) Persekutuan Perdata

Kitab Undang – Undang Hukum Perdata Pasal 1618 berbunyi :

“Persekutuan adalah suatu perjanjian dengan mana dua orang atau lebih mengikatkan diri untuk memasukkan sesuatu persekutuan dengan maksud untuk membagi keuntungan yang terjadi karenanya”.²⁹

4. Tanggung Jawab Perusahaan

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Jika terjadi sesuatu yang tidak sesuai dengan harapan, maka seorang penanggung jawab dapat dituntut, dipersalahkan, diperkarakan, dan sebagainya. Pada dasarnya, rasa tanggung merupakan sebuah pengertian untuk memahami tinggi rendahnya akhlak seorang manusia.

Seiring dengan perkembangannya, rasa tanggung jawab kemudian berkembang bukan hanya dalam tataran personal, namun juga terkait hubungan dengan orang lain. Artinya, seseorang yang berhubungan dengan pihak-pihak lain tidak bisa lepas dari rasa tanggung jawab yang melekat pada dirinya.

Sebuah perusahaan juga memiliki tanggung jawab yang harus ditanggungnya. Sebagai Perusahaan, tanggung jawab yang ditanggung tentunya sangat luas, selain tanggung jawab terhadap bisnisnya, perusahaan juga memiliki tanggung jawab terhadap pegawainya maupun masyarakat yang ada dilingkungan bisnisnya, serta tanggung jawab terhadap lingkungan.³⁰

Saat ini perusahaan dihadapkan pada beberapa jenis tanggung jawab, yaitu :

1. Tanggung Jawab Ekonomi

Pada dasarnya, institusi bisnis merupakan unit ekonomi dasar dari suatu masyarakat, Adapun tanggung jawab Perusahaan adalah menghasilkan barang dan jasa yang diinginkan

²⁹ Kitab Undang – Undang Hukum Perdata

³⁰ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007) hal

oleh masyarakat dan memaksimalkan keuntungan dan atau laba seca optimal untuk para pemilik dan pemegang saham.

Dalam hal ini para pengelola perusahaan memiliki tanggung jawab ekonomi *Economic Responsibility* diantaranya kepada para pemegang saham *Stockholders/shareholders* dimana laba tersebut sebagian diantaranya akan dibagikan kepada para pemegang saham dalam bentuk deviden dan sebagian lainnya merupakan laba ditahan *Retained Earning* yang akan meningkatkan nilai dari suatu perusahaan.

Selain memiliki tanggung jawab ekonomi kepada para pemegang saham, perusahaan korporasi juga memiliki tanggung jawab ekonomi kepada para kreditor yang telah menyediakan pinjaman bagi perusahaan. Dalam hal ini perusahaan memiliki tanggung jawab untuk membayar cicilan pokok pinjaman dan bunga pinjaman yang jatuh tempo. Kegagalan perusahaan untuk memenuhi tanggung jawab kepada para kreditor akan sangat memengaruhi riwayat kredit perusahaan dan akan mengakibatkan penurunan harga saham perusahaan.³¹

2. Tanggung Jawab Hukum

Dalam melaksanakan kegiatan operasinya perusahaan korporasi juga harus mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai bentuk tanggung jawab hukum *Legal Responsibility*, yang mana diharapkan agar setiap Perusahaan memenuhi tujuan ekonomi mereka sesuai dengan kerangka hukum yang telah ada.

Selain itu, hukum serta peraturan telah ada juga membantu menciptakan bisnis yang relatif adil bagi semua pemain bisnis dalam suatu industri yang saling bersaing satu dengan lainnya. Yang mana tujuan yang ingin dicapai melalui penegakan hukum dan peraturan

³¹Yohana Fitriyani. "*Jenis-Jenis Tanggung Jawab Perusahaan*".
<http://yohanafitriyani1208.blogspot.com/2017/01/> diakses pada tanggal 29 Mei pukul 8.22 WIB.

adalah agar perusahaan yang satu tidak dirugikan oleh tindakan perusahaan pesaing lainnya dalam dunia usaha yang sedang mereka jalankan.³²

3. Tanggung Jawab Sosial

Tanggung jawab sosial perusahaan *Corporate Social Responsibility* merupakan bentuk tanggung jawab Perusahaan yang tidak hanya membuat keputusan berdasarkan aspek keuntungan ekonomi, namun juga melalui pembangunan berkelanjutan dalam bidang sosial. Tanggung jawab perusahaan dalam bentuk CSR dilakukan karena Perusahaan menyadari jika dalam sebuah bisnis tidak hanya keuntungan yang bisa didatangkan oleh Perusahaan namun juga kerugian bagi lingkungan, serta masyarakat sekitar.

CSR dapat pula di katakan sebagai kontribusi perusahaan terhadap tujuan pembangunan berkelanjutan melalui manajemen dampak, yakni meminimalisasi dampak negatif dan memaksimalkan dampak positif terhadap seluruh pemangku kepentingan perusahaan.³³

4. Tanggung Jawab Terhadap Karyawan.

Bentuk tanggung jawab yang dapat diberikan Perusahaan kepada karyawan adalah dengan melakukan berbagai aktivitas, seperti rekrutmen, pelatihan promosi dan kompensasi sesuai dengan hak-hak yang harus diperoleh karyawan (pekerja/buruh), dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 12 angka (1) berbunyi :

“Perusahaan dapat menyediakan Fasilitas kerja bagi” :

- a. Pekerja / Buruh dalam jabatan atau pekerjaan tertentu ; atau

³² “Tanggung Jawab Perusahaan”
<https://www.situsekonomi.com/2019/06/> diakses pada tanggal 29 Mei 2021 pukul 8.26 WIB.

³³ Aloysius Uwiyono, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono, Melania Kiswandri, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Rajawali Pers 2014) hal 22.

b. Seluruh Pekerja / Buruh.³⁴

Maka dari itu bentuk tanggung jawab Perusahaan yang paling penting dan utama terhadap Karyawan, Pekerja / Buruh yaitu :

1. Menyediakan Jaminan Ketenagakerjaan
2. Memberi Waktu Istirahat
3. Memberikan Waktu Beribadah, serta
4. Membayarkan Upah.³⁵

C. Tinjauan Umum Tentang Pekerja / Buruh

1. Pengertian Pekerja / Buruh

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 1 angka (2) berbunyi :

“Pekerja / Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau Imbalan dalam bentuk lain”.³⁶

Pekerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dan mendapatkan upah atau imbalan lain. Pekerjaan secara umum di definisikan sebagai sebuah kegiatan aktif yang dilakukan oleh manusia. Istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan sebuah karya yang bernilai imbalan dalam bentuk uang atau bentuk lainnya.³⁷

Yang mana berangkat dari masa orde baru, maka Buruh, orang sedang magang dalam perusahaan, tenaga kerja, aryaawan pada dasarnya adalah memiliki pengertian yang sama yaitu adalah sama – sama Pekerja.³⁸

2. Hak dan kewajiban Pekerja / Buruh dalam Perusahaan

³⁴ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

³⁵ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada 2008) hal 23.

³⁶ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

³⁷ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2004), hal 10.

³⁸ Djumadi, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2005), hal 12.

a. Hak Hak Pekerja / Buruh dalam Perusahaan

Dalam hal mengenai hak – hak dari Pekerja / Buruh dalam suatu Perusahaan ada diatur dalam Undang – Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian terjadi sebagian perubahan pada Undang – Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja serta Peraturan turunan dari Cipta kerja mengenai hak – hak dari Pekerja / Buruh.

Hak-hak Pekerja Buruh dan atau para tenaga kerja didalam ruang lingkup Perusahaan yaitu :

1. Hak Mendapatkan Kesempatan & Perlakuan Yang Sama

Selain hak untuk mendapatkan gaji atau upah, hak untuk Mendapatkan Kesempatan & Perlakuan Yang Sama juga tidak kalah pentingnya. Seperti yang tertuang dalam Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 6 yang berbunyi :
“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.³⁹

2. Hak Mendapatkan Kesehatan & Keselamatan Kerja

Seperti yang telah tertuang dalam Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 yang berbunyi :

“ Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.⁴⁰

³⁹Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴⁰*Ibid.*

3. Hak Mendapatkkan Kesejahteraan

Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 99 angka (1,2) berbunyi :

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴¹

4. Hak Ikut Serta Dalam Serikat Pekerja / Buruh

Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 104 angka (1) Berbunyi :

“Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”.⁴²

5. Hak Untuk Cuti

Dalam Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 79 angka (1) berbunyi :

Pengusaha wajib memberi:

- a. waktu istirahat; dan
- a. cuti.⁴³

6.Hak Memperoleh Upah

Undang – Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 88A angka (1) berbunyi :

⁴¹*Ibid.*

⁴²*Ibid.*

⁴³ Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

“ Hak Pekerja / Buruh atas Upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara Pekerja / Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat Putusnya hubungan kerja”⁴⁴

Gaji atau Upah adalah hak Pekerja / Buruh yang paling mendasar dari hak sebagai karyawan, dimana dengan memperoleh upah maka Pekerja / Buruh mendapat pembayaran yang setimpal sesuai apa yang mereka kerjakan / apa yang telah mereka lakukan pada suatu perusahaan.⁴⁵

b. Kewajiban Pekerja / Buruh dalam Perusahaan

Kewajiban para Pekerja / Buruh diatur dalam Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

1) Pasal 102 (ayat 2) : Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

2) Pasal 26 (ayat 1) : Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Ayat 1 : Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.

3) Pasal 136 (ayat 1) : Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.

⁴⁴ Undang – Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

⁴⁵ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007) hal

4) Pasal 40 (ayat 1) : Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.⁴⁶

D. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja

1. Pengertian Hubungan Kerja

Dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15 berbunyi :

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁴⁷

Menurut Para Ahli Hubungan Kerja memiliki berbagai pengertian yang diantaranya yaitu :

1. Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.
2. Menurut Tjepi F. Aloewir hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.
3. Menurut Iman Soepomo hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dimana pekerja/buruh menyatakan kesanggupannya untuk

⁴⁶ Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴⁷ Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁴⁸

Pada dasarnya, hubungan kerja yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.⁴⁹

2. Pengertian Perjanjian Kerja

Dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 berbunyi :

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.⁵⁰

Menurut Para Ahli Perjanjian Kerja memiliki berbagai pengertian yang diantaranya yaitu :

- 1) Menurut R. Iman Soepomo, “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah”.⁵¹
- 2) menurut Subekti, “Perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang

⁴⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007) hal 34-35.

⁴⁹ Yuliana Yuli W, Sulastri, Dwi Aryaniti R, “Implementasi Undang – Undang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT)” Jurnal Yuridis Vol. 5 No. 2, Desember 2018. URL : <https://media.neliti.com/media/publications/282120-implementasi-undang-undang-ketenagakerja-dc693868.pdf> diakses pada tanggal 29 Mei 2021 pukul 12.15 WIB.

⁵⁰ Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁵¹“Perjanjian Kerja”
<http://telingasemut.blogspot.com/2016/03/> diakses pada tanggal 29 Mei 2021 pukul 12.30 WIB.

diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas *dierstverhanding* yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain”.⁵²

Dengan adanya suatu perjanjian kerja, maka dalam perjanjian kerja perlulah adanya Syarat sahnya suatu perjanjian kerja (Pasal 1320 KUHPdt) yaitu sebagai berikut :

- 1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- 2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- 3) Suatu hal tertentu;
- 4) Suatu sebab yang halal.⁵³

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak-pihak tidak memenuhi dua syarat awal sahnya (perjanjian kerja) sebagaimana tersebut, yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi dua syarat terakhir sahnya perjanjian kerja, yakni objek (pekerjaannya) tidak jelas dan *causa*-nya tidak memenuhi ketentuan maka perjanjiannya batal demi hukum *Null And Void*.⁵⁴

Dalam Undang – Undang Nomor. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 61 angka

(1) berbunyi :

- (1) Perjanjian Kerja Berakhir apabila;
 - a. Pekerja / Buruh meninggal dunia;
 - b. Berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;
 - c. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu;

⁵²“Perjanjian Kerja”

<http://telingasemut.blogspot.com/2016/03/> diakses pada tanggal 29 Mei 2021 pukul 12.30 WIB.

⁵³ Kitab Undang – Undang Hukum Perdata.

⁵⁴“Perjanjian Kerja”

<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/> diakses pada tanggal 29 Mei 2021 pukul 13.02 WIB.

- d. Adanya putusan pengadilan dan / atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; dan
- e. Adanya keadaan dan kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.⁵⁵

3. Waktu Kerja

Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang dalam pelaksanaannya telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 21, 22, 23, 26 berbunyi :

Pasal 21

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan)jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 22

⁵⁵ Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/ Buruh meliputi:

- a. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pasal 23

(1) Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu dapat menerapkan waktu kerja yang kurang atau lebih dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2).

(2) Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja kurang dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai karakteristik:

- a. penyelesaian pekerjaan kurang dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan kurang dari 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu;
- b. waktu kerja fleksibel; atau
- c. pekerjaan dapat dilakukan di luar lokasi kerja.

(3) Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja lebih dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 26

(1) Waktu Kerja Lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

(2) Ketentuan Waktu Kerja Lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi.⁵⁶

4. Jenis – Jenis Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 56 ayat (1, 2) Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berbunyi :

“(1) perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu (2) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas :

- a. Jangka Waktu; atau
- b. Selesaiannya suatu Pekerjaan tertentu.”⁵⁷

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Sesuai dengan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang dalam pelaksanaannya telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 1 angka (10) berbunyi :

”Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara Pekerja / Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”.⁵⁸

Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 59 ayat 1 berbunyi :

⁵⁶ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

⁵⁷ Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

⁵⁸ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.⁵⁹

Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perusahaan mempekerjakan Pekerja dalam Kontrak, sehingga Pekerja bersangkutan disebut dengan karyawan kontrak yang sifatnya hanya sementara. Yang mana dalam pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus memenuhi syarat yang diantaranya yaitu :

- a. Dibuat secara tertulis;
- b. Dibuat dalam bahasa Indonesia;
- c. Tidak ada masa Percobaan Kerja.⁶⁰

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Sesuai dengan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang dalam pelaksanaannya telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 1 angka (11) berbunyi :

⁵⁹ Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

⁶⁰ “Perbedaan PKWT dan PKWTT Serta Perubahannya”

<https://money.kompas.com/read/2020/12/01/064306726/> diakses pada tanggal 29 Mei 2021 pukul 13.20 WIB.

“Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat dengan PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja / Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap”.⁶¹ Yang mana dalam pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) harus memenuhi syarat yang diantaranya yaitu :

- a. Jenis pekerjaan tidak memiliki batas waktu;
- b. Perusahaan bisa melakukan masa percobaan;
- c. Tidak ada batasan waktu
- d. Perusahaan harus membayar uang pesangon jika karyawan diberhentikan;
- e. Perjanjian kerja bisa tertulis dan lisan.⁶²

E. Tinjauan Umum Tentang Upah

1. Pengertian Upah

Sesuai dengan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang pada Pelaksanaanya mengeluarkan kebijakan Pengupahan Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 1 angka (1) berbunyi :

“ Upah adalah hak Pekerja / Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan Pekerja / Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau Peraturan Perundang – undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja / Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan / atau jasa yang telah atau akan dilakukan”

Menurut Para Ahli pengertian upah yaitu sebagai berikut :

1. Sadono Sukirno, upah adalah pembayaran atas jasa-jasa fisik yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.

⁶¹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

⁶² “Perbedaan PKWT dan PKWTT Serta Perubahannya”
<https://money.kompas.com/read/2020/12/01/064306726> diakses pada tanggal 29 Mei 2021 pukul 13.30 WIB.

2. Malayu SP. Hasibuan, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.⁶³

Dari beberapa definisi yang ada maka Penulis menyimpulkan bahwa upah adalah pembayaran yang diterima Pekerja / Buruh selama dia melakukan pekerjaan, Upah adalah segala macam bentuk penghasilan yang diterima oleh buruh/pekerja baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi, Upah juga ialah suatu yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan menurut suatu persetujuan Undang-undang dan Peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.⁶⁴

2. Sistem Pengupahan

Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 88 angka (2, 3) Pasal 88B angka (1) berbunyi :

Pasal 88 angka (2, 3), yaitu :

(2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan Pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja / Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

(3) Kebijakan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :

- 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 ;

⁶³ “*Pengertian Upah*”

<http://www.definisi-pengertian.com/2015/07/> diakses pada tanggal 17 Mei 2021 pukul 15.21 WIB

⁶⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007) hal 40.

- 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.

Pasal 88B angka (1) :

“Upah ditetapkan berdasarkan” :

- a) Satuan waktu; dan / atau
- b) Satuan Hasil.⁶⁵

Sesuai dengan Ketetapan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menentukan sistem pengupahan berdasarkan Satuan Waktu dan / atau Satuan Hasil, maka dalam Pelaksanaannya yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Republik Indoneisa No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 15, 16 angka (1, 2, 3, 4) 17, 18 angka (1, 2) serta 19 berbunyi:

(15) Upah Berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a ditetapkan secara :

- a) Per Jam;
- b) Harian;
- c) Bulanan.

(16) 1. Penetapan Upah Per Jam hanya dapat diperuntukan bagi Pekerja / Buruh yang bekerja secara paruh waktu.

2. Upah Per Jam dibayarkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusahaan dan Pekerja/ Buruh.

3. Kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak boleh lebih rendah dari hasil perhitungan Formula Upah Per Jam.

4. Formulasi Perhitungan Upah Per Jam sebagai berikut :

⁶⁵ Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Upah Per Jam = Upah Sebulan

126

(17) Dalam hal Upah ditetapkan secara harian, Perhitungan Upah sehari sebagai berikut :

- a) Bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima) ; atau
- b) Bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).

(18) 1. Upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati.

2. Penetapan besarnya Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara Pekerja / Buruh dengan Pengusaha.

(19) “Penetapan Upah sebulan berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 Huruf b untuk Pemenuhan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang – undangan, ditetapkan berdasarkan Upah rata – rata 12 (dua belas) bulan terakhir yang diterima oleh Pekerja / Buruh.”⁶⁶

3. Jenis – Jenis Upah

Tentang jenis-jenis upah yang terdapat dalam kepustakaan hukum ketenagakerjaan dapat dikemukakan sebagai berikut:

a) Upah Harian

Upah harian adalah Upah yang dibayarkan oleh Pemberi Kerja kepada Pekerja yang telah melakukan Pekerjaan yang telah dihitung secara harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Upah harian dibayarkan secara harian hanya kepada Pekerja yang status Perjanjian Kerjanya adalah harian lepas.

⁶⁶ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

b) Upah Borongan

Upah Borongan adalah Upah yang dibayarkan oleh Pemberi Kerja Kepada Pekerja yang telah melakukan Pekerjaan secara borongan berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja atau pekerjaan yang bergantung pada cuaca atau pekerjaan yang bersifat musiman. Pembayaran Upah borongan hanya dilakukan untuk Pekerjaan yang status perjanjian kerjanya adalah perjanjian kontrak.⁶⁷

c) Upah Tetap

Upah tetap adalah upah yang diterima pekerja / buruh secara tetap atas suatu pekerjaan yang dilakukan secara tetap. Upah tetap diterima secara tetap dan tidak dikaitkan dengan tunjangan tidak tetap, upah lembur dan lainnya. Pembayaran upah tetap hanya diperuntukan bagi Pekerja yang status perjanjian kerjanya untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) atau dalam bahasa sehari – hari adalah pekerja tetap.

d) Upah Tidak Tetap

Upah tidak tetap adalah upah yang diterima pekerja / buruh secara tidak tetap atas suatu pekerjaan. Tidak tetapnya upah yang diterima pekerja tersebut akibat dari volume pekerjaan yang tidak stabil. Apabila pekerjaan padat maka dilakukannya pekerja lembur sehingga upahnya juga akan bertambah besar, demikian sebaliknya.⁶⁸

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

⁶⁷ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada 2008) hal 86.

⁶⁸ *Ibid.*

Dalam penulisan skripsi ini, sangatlah perlu ditegaskan mengenai batasan atau ruang lingkup penelitian. Ruang lingkup penulisan ini bertujuan untuk membatasi sejauh mana masalah yang dibahas, agar penelitian ini lebih terarah pada sasaran dan tidak mengambang dari permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini. Adapun ruang lingkup yang akan dibahas dalam permasalahan ini adalah bagaimana perlindungan hukum terhadap tanggung jawab perusahaan dalam pembayaran upah pekerja / buruh serta Untuk mengetahui Bagaimana Pelaksanaan Pembayaran Upah yang dilakukan Perusahaan terhadap Pekerja / Buruh Di Tinjau dari Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi : Pt Sabarita Perkasa Abadi (Spa) Desa Buluh Pancur)”.

2. Pendekatan Masalah

Permasalahan yang telah dirumuskan diatas akan dijawab atau dipecahkan dengan menggunakan metode pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis (hukum dilihat sebagai norma atau *Das Sollen*, karena dalam membahas permasalahan penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum (baik hukum yang tertulis maupun hukum yang tidak tertulis atau baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder). Pendekatan empiris (hukum sebagai kenyataan sosial, kultural atau *das sein*). Karena dalam penelitian ini digunakan data primer yang diperoleh dari lapangan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris, yaitu bahwa dalam menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum (yang memadukan data sekunder) dengan data primer diperoleh di lapangan tentang pelaksanaan diperusahaan yang bergerak dibidang industri, yang berskala kecil, menengah, dan besar.

3. Bahan Penelitian

Penelitian hukum tidak mengenal adanya data untuk memecahkan isu hukum dan sekaligus memberikan preskripsi apa yang seharusnya diperlukan untuk sumber-sumber penelitian. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini ialah data sekunder, antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, buku harian, dan seterusnya. Sumber-sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi sumber-sumber penelitian yang berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tertier.

a. Bahan Hukum Primer

Data primer adalah data yang dibuat oleh penulis untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh penulis langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang dilakukan.

b. Bahan Hukum Sekunder

Data yang diperoleh penulis dari studi kepustakaan. Data ini dapat di temukan dengan cepat yang membantu penulis dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi dengan cara membaca, mengutip dan menelaah peraturan perundang-undangan, dokumen, buku, dan literatur lain yang berkenaan dengan pembahasan penelitian yang dilakukan.

c. Bahan Hukum Tersier

Yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder yaitu, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Ensiklopedia, Media Massa, Jurnal, Internet, Karya Ilmiah, dan sebagainya.

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penulisan skripsi ini, metode yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan 2(dua) metode yaitu:

1. Metode Wawancara (*interview*), yaitu digunakan untuk memperoleh informasi tentang hal-hal yang dapat diperoleh lewat wawancara.
2. Metode Kepustakaan, adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Metode kepustakaan dilakukan dengan menganalisa buku-buku, Undang-Undang, bahan-bahan kepustakaan lainnya seperti literatur-literatur, ensiklopedia dan media informasi lainnya yang berkaitan dengan perumusan masalah dalam penulisan ini.

5. Analisa Data

Karena pendekatan data utama penelitian ini adalah yuridis, maka akan dilakukan dengan analisis data kualitatif. Teknik analisa ini merupakan suatu proses induktif dalam mengorganisir data secara sistematis dengan mencari dan mengolah berbagai data yang bersumber dari wawancara, pengamatan lapangan, dan kajian dokumen (pustaka) untuk menghasilkan suatu laporan temuan penelitian, Kemudian hasil riset selanjutnya dikaji isi (*content*), baik terkait kata-kata (*word*), makna (*meaning*), simbol, ide, tema-tema, dan berbagai pesan lainnya.

Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam melakukan analisis data tersebut ialah:

Pertama, semua bahan hukum yang diperoleh melalui normatif disistematiskan dan diklasifikasikan menurut masing-masing objek bahasannya; kedua, setelah disistematiskan dan diklasifikasikan kemudian dilakukan eksplikasi, yakni diuraikan dan dijelaskan sesuai

objek yang diteliti berdasarkan teori; ketiga, bahan yang telah dilakukan evaluasi, dinilai dengan menggunakan ukuran ketentuan hukum yang terbaru dan yang berlaku.⁶⁹

⁶⁹ Mahmud Marzuk, “*Metode Penelitian Hukum*”, Jakarta: Prenadamedia Group, 2010. hlm 181-185.