



Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Pekerja Upah Harian

Harold Imanuel Solissa^{1*}, Dezonda Rosiana Pattipawae², Merlien Irene Matitaputty³

^{1,2,3} Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia.

: haroldmanuel50@gmail.com

Corresponding Author*



Abstract

Daily wage employment is a common form of employment, particularly in the informal and labor-intensive sectors. However, in practice, daily wage workers are often in a legally and economically vulnerable position. Uncertain employment status, minimal legal protection, and limited access to basic labor rights are fundamental issues. Therefore, it is important to examine the legal responsibilities of employers towards daily wage workers. Based on the description above, the issues to be discussed are: what are the forms of employer responsibility towards daily wage workers and what are the legal consequences if employers fail to pay daily wage workers. The method used to analyze and discuss this issue is normative. The results of this study indicate that, legally, employers have an obligation to guarantee the rights of daily wage workers, including providing a living wage, occupational safety and health, working hours according to regulations, and participation in social security programs. However, in practice, many employers still fail to fulfill these obligations optimally due to weak supervision, poor legal understanding, and a lack of enforcement of sanctions. Therefore, it is necessary to strengthen the labor inspection system, increase legal education for employers and workers, and update policies that are more responsive to the protection of daily workers.

Keywords: Responsibilities of Employers; Workers; Daily Wages.

Abstrak

Hubungan kerja dengan sistem upah harian merupakan bentuk hubungan kerja yang lazim diterapkan terutama di sektor informal dan padat karya. Namun dalam praktiknya, pekerja harian seringkali berada dalam posisi yang rentan secara hukum dan ekonomi. Ketidakpastian status kerja, minimnya perlindungan hukum, dan rendahnya akses terhadap hak-hak dasar ketenagakerjaan menjadi persoalan yang mendasar. Oleh karena itu, tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja dengan sistem upah harian menjadi penting untuk dikaji secara yuridis. Berdasarkan uraian di atas adapun permasalahan yang akan dibahas Bagaimana bentuk tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja upah harian dan Apa akibat hukum apabila pengusaha tidak membayar upah pekerja harian. Metode yang digunakan dalam menganalisis dan membahas permasalahan yaitu normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara hukum, pengusaha memiliki kewajiban untuk menjamin hak-hak pekerja harian yang meliputi pemberian upah layak, keselamatan dan kesehatan kerja, waktu kerja sesuai ketentuan, dan kepesertaan dalam program jaminan sosial. Namun, dalam implementasinya masih banyak pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban tersebut secara optimal, akibat lemahnya pengawasan, rendahnya pemahaman hukum, dan kurangnya penegakan sanksi. Oleh karena itu, diperlukan penguatan sistem pengawasan ketenagakerjaan, peningkatan edukasi hukum bagi pengusaha dan pekerja, serta pembaruan kebijakan yang lebih responsif terhadap perlindungan pekerja harian.

Kata Kunci: Tanggung Jawab Pengusaha; Pekerja; Upah Harian.

PENDAHULUAN

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat UUD NRI Tahun 1945), mengatur bahwa “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 mengatur bahwa “ Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan

layak dalam hubungan kerja". Artinya, setiap warga negara Indonesia berhak untuk menyejahterakan hidupnya dengan memiliki pekerjaan yang layak". Asri Wijaya berpendapat bahwa "setiap warga negara mempunyai hak untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak baginya serta untuk dapat bekerja dengan baik demi penghidupannya, para pekerja seharusnya dalam kondisi yang sehat dan tentu saja terjamin keselamatannya".¹ Hubungan kerja adalah hubungan perdata sebagai dasar kesepakatan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan atau pengusaha. Dengan demikian bukti bahwa seseorang bekerja pada sebuah perusahaan atau lembaga ialah adanya perjanjian kerja yang terdapat hak-hak dan kewajiban masing-masing baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja.²

Dasar Perjanjian adalah "1) Kesepakatan dua belah pihak untuk melakukan hubungan kerja, 2) Kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum, 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan". Pasal 5 No. 13/2003 memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Pasal 6 UU Nomor 13/2004 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.³ Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648), (selanjutnya disingkat PP Nomor 36/2021) mengatur bahwa: "dalam hal upah ditetapkan secara harian, perhitungan upah sehari sebagai berikut: 1) Bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau 2) Bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu)."

Pasal 55 ayat (3) PP Nomor 36/2021 mengatur bahwa "Upah dapat dibayarkan dengan cara harian, mingguan, atau bulanan. Pekerja dengan pembayaran upah harian saat bekerja pekerja tidak adanya perjanjian kerja secara tertulis yang merupakan kekuatan hukum bagi pekerja dengan pengusaha. Tenaga kerja GS sejak tahun 2021 bekerja di Perusahaan Jasa Pengantar JNT Ambon, bekerja dengan perjanjian kerja secara lisan yang dilakukan oleh Pengusaha kepada pekerja dengan pembayaran upah harian sebesar Rp. 180.000.- (seratus delapan puluh ribu rupiah). Realita yang terjadi pada GS adalah pembayaran upah tidak sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian lisan yang dilakukan oleh pengusaha kepada GS. GS mendapat upah tidak lagi per hari atau upah harian sebagaimana kesepakatan secara lisan dilakukan pengusaha kepada GS, GS mendapatkan upah dua minggu sekali dalam sebulan. Upah yang didapatkan juga tidak sesuai dengan yang diperjanjikan. Karena tidak pernah mendapatkan upah sesuai dengan diperjanjikan oleh pengusaha secara lisan, maka GS mengajukan pengunduran diri sebagai pekerja pada Perusahaan Pengantar Jasa

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Surabaya: Sinar Grafika, 2009), h. 76.

² Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, (Tangerang: Visimedia, 2006), h. 3.

³ Dezonda R. Pattipawae, "Tanggung Jawab Pemerintah Dan Pengusaha Atas Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Kecelakaan Kerja", *Jurnal Saniri* 3. no. 1, November (2022), h. 39.

JNT Ambon. GS tidak mendapatkan upah harian maupun mingguan selama bekerja, sampai pada

pengunduran diri. GS sudah melakukan penyelesaian secara bipartit, namun bipartit tidak berhasil. GS telah melakukan mediasi melalui *bipartit* sebagaimana Pasal 6 dan 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)'' (selanjutnya disingkat Undang-Undang Nomor 2/2004). Perundingan secara *bipartit* dilakukan dengan prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat secara kekeluargaan dan keterbukaan. "dalam rangka menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan perlu dilakukan upaya penyelesaian perselisihan melalui perundingan secara bipartit". "Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.31/Men/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit" mengatur bahwa "Perundingan *bipartit* adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan". Setiap permasalahan yang terjadi dalam hubungan industrial harus dilangsungkan secara perundingan penyelesaian permasalahan oleh kedua pihak sebelum diselesaikan melalui mediasi maupun arbitrase.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai adalah penelitian hukum normatif. Tulisan ini menggunakan metode penelitian hukum normatif karena fokus kajian berangkat dari kekaburan norma, menggunakan pendekatan: *statute approach*, *conceptual approach*. Sumber bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Teknik penelusuran bahan hukum menggunakan teknik studi dokumen, serta analisis kajian menggunakan analisis kualitatif, karena yang dianalisis hanyalah hal-hal yang bersifat mendasar dari apa yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Upah Pekerja/Buruh

Pasal 1 angka 30 UU Nomor 13/ 2003 mengatur bahwa upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pengertian upah menurut Gitosudarmo memberikan definisi atau pengertian gaji pokok sebagai imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.⁴ Hasibuan memberikan definisi atau

⁴ Gitosudarmo, *Manajemen Strategis*, (Yogyakarta: BPFEYogyakarta, 2008), h. 45.

pengertian gaji pokok sebagai balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.⁵

Handoko memberikan definisi atau pengertian gaji pokok sebagai pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Upah menurut PP Nomor 36/2021 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. Upah memegang peranan penting dari ciri khas suatu hubungan kerja, karena upah merupakan tujuan utama bagi seseorang pekerja dalam melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain, maka pemerintah turut serta dalam menangani masalah upah dalam berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.⁶

B. Bentuk Tanggung Jawab Pengusaha

Tanggung jawab pengusaha sangat dibutuhkan dalam lingkungan kerja dan dalam hubungan kerja terkait dengan kesejahteraan para pekerja khususnya dalam program keselamatan dan kesehatan kerja. Di dalam Pasal 86 ayat (2) UU Nomor 13/2003, ditegaskan bahwa "untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja." Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Pasal 87 ayat (1) UU No. 13/2003, yang bunyinya menegaskan bahwa "Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan." Maksudnya adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi perusahaan, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka penengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif. Tanggung jawab pengusaha ini maksudnya adalah membebaskan tanggung jawab untuk menanggung pekerja/buruh yang terkena resiko kerja, sepenuhnya pada pengusaha (*employersliability*).⁷ Metode ini didasarkan atas prinsip bahwa siapa yang mempekerjakan pekerja/buruh tentu harus bertanggung jawab atas pekerja/buruh itu, termasuk pula atas kemungkinan keselamatan dan kesehatan kerja yang bisa saja dialami oleh buruh berlangsungnya hubungan kerja tersebut.

Di Indonesia metode ini pernah dipergunakan, baik semasa Pemerintah Hindia-Belanda berdasarkan KUH Perdata, maupun setelah kemerdekaan berdasarkan

⁵ Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h. 34.

⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), h. 56.

⁷ Philipus M. Hadjon, *Pelindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila*, (Surabaya: Makalah, Program Pascasarjana Unair), h. 22.

Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947. Namun karena tetap dianggap mempunyai kelemahan, maka metode ini pun ditinggalkan. Suatu contoh dapat dikemukakan dari KUH Perdata Pasal 1602. Pasal ini menentukan: 1) Si majikan diwajibkan untuk mengatur dan memelihara ruangan-ruangan, perkakas-perkakas dalam mana atau dengan mana ia menyuruh melakukan pekerjaan; 2) Jika kewajiban-kewajiban itu tidak dipenuhi, si majikan diwajibkan memberikan ganti kerugian yang karenanya menimpa si pekerja/buruh dalam melaksanakan pekerjaannya, kecuali apabila dia dapat membuktikan bahwa tidak dipenuhinya kewajiban itu karena keadaan memaksa.⁸

C. Akibat Hukum Tindakan Pengusaha

Akibat hukum adalah akibat yang diberikan oleh hukum atas suatu peristiwa hukum atau perbuatan dari subjek hukum.⁸ Menurut Jazim Hamidi. Kata dampak hukum/akibat hukum mengandung maksud dampak atau akibat hukum secara langsung, kuat, atau eksplisit,⁹ dalam kepustakaan ilmu hukum dikenal tiga jenis akibat hukum, yaitu sebagai berikut: a). Akibat hukum berupa lahirnya, berubahnya, atau lenyapnya suatu keadaan hukum tertentu; b). Akibat hukum berupa lahirnya, berubahnya, atau lenyapnya suatu hubungan hukum tertentu; c). Akibat hukum berupa sanksi, yang tidak dikehendaki oleh subjek hukum (perbuatan melawan hukum). Menurut Soedjono Dirdjosisworo akibat hukum timbul karena adanya hubungan hukum dimana di dalam hubungan hukum ada hak dan kewajiban.¹⁰

Peristiwa atau kejadian yang dapat menimbulkan akibat hukum antara pihak-pihak yang mempunyai hubungan hukum, peristiwa hukum ini ada dalam berbagai segi hukum, baik hukum publik ataupun privat.¹¹ Sathipto Rahardjo mengemukakan bahwa peristiwa hukum itu gunanya untuk menggerakkan hukum, hukum memberikan kualifikasi terhadap hubungan-hubungan tertentu maka disebut hubungan hukum.¹² Agar timbul suatu akibat hukum Sathipto rahardjo, merumuskan bahwa ada 2 tahap yaitu adanya syarat tertentu berupa terjadinya suatu peristiwa dalam kenyataan yang memenuhi rumusan dalam peraturan hukum yang disebut sebagai dasar hukum dan disarankan untuk membedakan antara dasar hukum dan dasar peraturan yaitu dengan menunjuk pada peraturan hukum yang dipakai sebagai kerangka acuannya.

Akibat hukum merupakan segala akibat yang terjadi atas segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh subyek hukum terhadap obyek hukum ataupun akibat-akibat lain yang disebabkan karena kejadian-kejadian tertentu oleh hukum yang bersangkutan telah ditentukan atau dianggap sebagai akibat hukum yang melahirkan hak dan kewajiban bagi para subyek hukum.¹³ Achmad Ali berpendapat bahwa Achmad Ali berpendapat bahwa akibat hukum adalah suatu akibat yang ditimbulkan oleh hukum terhadap suatu perbuatan yang dilakukan subyek hukum.¹⁴ Subyek

⁸ Marwan Mas, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2003), h. 39.

⁹ Jazim Hamidi, *Revolusi Hukum Indonesia: Makna, Kedudukan, dan Implikasi Hukum Naskah Proklamasi 17 Agustus 1945 dalam Sistem Ketatanegaraan RI*, (Yogyakarta: Konstitusi Press & Citra Media, 2006), p. 200.

¹⁰ Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Tinggi, 2010), h.131.

¹¹ *Ibid.*, h. 130.

¹² *Ibid.*, h. 13.

¹³ Dudu Duswara Machmudin, *Pengantar Ilmu Hukum sebuah sketsa*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2001), h. 50.

¹⁴ Singgih Bramantio Arganta, *Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, Skripsi, (Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, 2017), h. 38.

hukum ialah manusia (*persoon*) dan badan hukum (*rechtspersoon*) yang menurut hukum dapat memiliki hak dan kewajiban.¹⁵ Adapun yang dimaksud dengan perbuatan hukum ialah segala perbuatan subyek hukum yang akibat hukumnya dikehendaki oleh subyek hukum itu sendiri dan diatur oleh hukum.¹⁶ Logeman berpendapat bahwa: "*Rechtshandelingen zijn handelingen, die beogen het doen ontstaan van rechtsplichten (c.q. het doen tenietgaan of veranderen)*" Artinya: "Perbuatan hukum itu ialah perbuatan yang bermaksud menimbulkan kewajiban hukum (melenyapkan atau mengubah kewajiban hukum)".¹⁷

Timbulnya suatu akibat hukum berdasarkan pengertian tersebut diatas, dapat disimpulkan karena adanya suatu perbuatan hukum yang dilakukan oleh subyek hukum terhadap obyek hukum. Akibat hukum perjanjian kerja terhadap pekerja, yang ditimbulkan dari perbuatan hukum oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai subyek hukum dalam perjanjian kerja ialah: 1) Perjanjian kerja menimbulkan hak dan kewajiban bagi pekerja. Hak ialah kewenangan yang diberikan hukum kepada subyek hukum.¹⁸ Satjipo Rahardjo berpendapat bahwa "hak adalah kekuasaan yang diberikan hukum kepada seseorang dengan tujuan untuk melindungi kepentingannya".¹⁹ Adapun kewajiban merupakan beban yang diberikan oleh hukum kepada orang atau badan hukum.²⁰ Pekerja harus melakukan kewajibannya sebagaimana yang disepakati dalam perjanjian kerja untuk bisa mendapatkan hak-haknya yang telah dijamim oleh hukum salah satunya berupa hak untuk mendapatkan upah dan sebagainya; 2) Perjanjian kerja berlaku sebagai Undang-Undang bagi pekerja Artinya bahwa hal-hal yang disepakati dalam perjanjian kerja itu, mengikat sebagai undang-undang bagi pekerja dan tidak dapat ditarik kembali secara sepihak kecuali atas dasar kesepakatan kedua belah pihak; 3) Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan mengakibatkan status pekerja dalam hubungan kerja ialah menjadi pekerja dengan PKWTT.

Akibat hukum dari perjanjian kerja sebagaimana yang tersebut diatas, bukan saja berlaku dan mengikat kepada pekerja. Akan tetapi dalam suatu perjanjian kerja, akibat hukum berlaku dan mengikat kedua belah pihak yakni pengusaha dan pekerja/buruh. Adapun akibat hukum perjanjian kerja bagi pengusaha sama halnya dengan pekerja yaitu perjanjian kerja itu mengikat sebagai undang-undang, menimbulkan hak dan kewajiban bagi pengusaha. Hak pengusaha ialah memberikan perintah dan kewajibannya memberikan imbalan salah satunya berupa upah dan berbagai bentuk imbalan lainnya atas pekerjaan yang dilakukan pekerja/buruh serta memenuhi hak-hak pekerja/buruh atas status pekerjaannya.

KESIMPULAN

Pekerja upah harian merupakan bagian dari hubungan kerja yang sah menurut hukum ketenagakerjaan di Indonesia, meskipun memiliki karakteristik berbeda dengan pekerja tetap, terutama dalam hal durasi kerja, kepastian hubungan kerja, dan perlindungan hak-hak normatif. Meskipun bersifat tidak tetap, pekerja harian tetap berhak atas

¹⁵ Zaeni Asyhadie dan Arief Rahman, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cet. keempat (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2017), h. 61.

¹⁶ Singgih Bramantio Arganta, *Op. Cit.*, h. 43.

¹⁷ Dudu Duswara Machmudin, *Op. Cit.*, h. 43-44.

¹⁸ Zaeni Asyhadie dan Arief Rahman, *Op. Cit.*, h. 79.

¹⁹ Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum*, Cet. ke-3, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), h. 178.

²⁰ Dudu Duswara Machmudin, *Op. Cit.*, h. 53.

perlakuan adil dan layak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pengusaha memiliki tanggung jawab hukum penuh terhadap pekerja upah harian, baik dalam pemenuhan hak atas upah yang sesuai dengan standar minimum regional, pemberian waktu kerja dan istirahat yang wajar, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, maupun hak atas jaminan sosial ketenagakerjaan. Tanggung jawab ini diatur dalam UU Nomor 13/2003, serta diperkuat dengan regulasi turunannya seperti Peraturan Pemerintah dan peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Akibat Tindakan pengusaha apabila tidak memenuhi hak-hak pekerja, maka pengusaha akan menerima berbagai sanksi baik, sanksi administratif berupa teguran tertulis, pembekuan bahkan pencabutan izin dan denda administratif, sanksi finansial berupa ganti rugi kepada pekerja, sanksi pidana berupa denda pidana, hukuman penjara bahkan penyitaan aset, sanksi perdata berupa pembayaran ganti rugi dan sanksi dan reputasi yang mempengaruhi nilai Perusahaan tersebut.

REFERENSI

- Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Surabaya: Sinar Grafika, 2009.
- Dezonda R. Pattipawae, “Tanggung Jawab Pemerintah Dan Pengusaha Atas Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Kecelakaan Kerja”, *Jurnal Saniri* 3, no. 1 (2022).
- Dudu Duswara Machmudin, *Pengantar Ilmu Hukum sebuah sketsa*, Bandung: Refika Aditama, 2001.
- Gitosudarmo, *Manajemen Strategis*, Yogyakarta: BPFYogyakarta, 2008.
- Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Jazim Hamidi, *Revolusi Hukum Indonesia: Makna, Kedudukan, dan Implikasi Hukum Naskah Proklamasi 17 Agustus 1945 dalam Sistem Ketatanegaraan RI*, Yogyakarta: Konstitusi Press & Citra Media, 2006.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Tangerang: Visimedia, 2006.
- Marwan Mas, *Pengantar Ilmu Hukum*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2003.
- Philipus M. Hadjon, *Pelindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila*, Surabaya: Makalah, Program Pascasarjana Unair.
- Singgih Bramantio Arganta, *Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, 2017.
- Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Tinggi, 2010.
- Zaeni Asyhadie dan Arief Rahman, *Pengantar Ilmu Hukum*, Depok: Raja Grafindo Persada, 2017.