

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS HUKUM**



**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH TENAGA KERJA
DI PT GRIYA KENCANA LESTARI BERDASARKAN UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum (S.H)**

**JOHN EBEN EZER SIRAIT
B10019223**

**Pembimbing:
Evalina Alissa, S.H.,M.H
Firya Oktaviarni, S.H.,M.H**

**JAMBI
2024**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS HUKUM**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : John Eben Ezer Sirait
Nomor Mahasiswa : B10019223
Program Kekhususan : Hukum Bisnis
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja
Di PT. Griya Kencana Lestrai Berdasarkan Undang-
Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang
Ketenagakerjaan

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal seperti tertera di bawah ini
untuk di pertahankan di hadapan Dosen Hukum Perdata
Fakultas Hukum Universitas Jambi**

Jambi, 20 Desember 2023

Pembimbing I



Evalina Alissa, S.H., M.H.
NIP. 196310261990032001

Pembimbing II



Firya Oktaviarni, S.H., M.H.
NIP. 198010022008122001

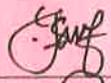
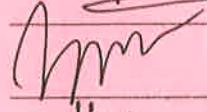
**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS HUKUM**

PENGESAHAN SKRIPSI

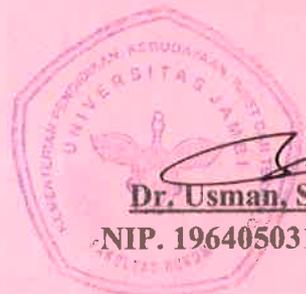
Skripsi ini diajukan oleh

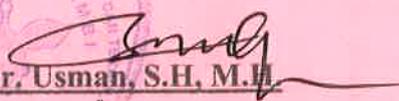
Nama : **John Eben Ezer Sirait**
Nomor Mahasiswa : **B10019223**
Program Kekhususan : **Hukum Bisnis**
Judul Skripsi : **Perlindungan Hukum Terhadap Upah
Tenaga Kerja Di PT. Griya Kencana
Lestrai Berdasarkan Undang-Undang
Nomor 13 Tahun 2003 Tentang
Ketenagakerjaan**

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Hukum
Universitas Jambi Pada Tanggal 7 Februari 2024 dan dinyatakan **LULUS**

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Suhermi, S.H., M.H.	Ketua	
Nelly Herlina, S.H., M.H.	Penguji Utama	
Evalina Alissa, S.H., M.Hum.	Anggota	
Firya Oktaviarni, S.H., M.H.	Anggota	

Mengetahui
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Jambi




Dr. Usman, S.H., M.H.

NIP. 196405031990031004

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat kan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Jambi maupun di Perguruan Tinggi Lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Pembimbing Skripsi.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam penulisan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Di PT. Griya Kencana Lestari Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan”.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu terutama kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. H. Usman, S.H., M.H., Dekan Fakultas Hukum Universitas Jambi yang telah memberi kemudahan selama penulis menempuh perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Jambi.
2. Ibu Dr. Muskibah, S.H., M.Hum., Wakil Dekan Bidang Akademik, Kerjasama dan Sistem Informasi Fakultas Hukum Universitas Jambi, Bapak Dr. Umar, S.H., M.H., Wakil Dekan Bidang Keuangan dan Kepegawaian, Bapak Dr. A. Zarkasih, S.H., M.Hum., Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Hukum Universitas Jambi yang telah memberi kemudahan selama penulis menempuh perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Jambi.
3. Bapak Dr. Muhammad Amin Qodri, S.H., LL.M selaku Ketua bagian Hukum Perdata yang telah banyak membantu penulis terutama dalam hal administrasi di Program Kekhususan Perdata Fakultas Hukum Universitas Jambi.
4. Bapak Iswandi, S.H., M.H selaku Pembimbing akademik yang banyak memberi saran dan masukan selama penulis melangsung perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Jambi.

5. Ibu Evalina Alissa, S.H., M.H. pembimbing I dan Ibu Firya Oktaviarni, S.H.,M.H pembimbing II skripsi penulis, yang telah banyak membantu penulis dalam proses penulisan skripsi serta memberikan masukan dan dukungan yang membangun sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Jambi, yang telah memberikan penulis banyak ilmu, pengetahuan dan pengalaman yang berguna.
7. Seluruh Bapak/Ibu Staff Tenaga Kependidikan di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Jambi, yang telah banyak membantu dan memperlancar penulis terutama dalam hal administrasi.
8. Kepada PT. Griya Kencana Lestrai terimakasih telah membantu penulis selama melakukan penelitian.
9. Kepada Papa Tersayang Almarhum S. Sirait Dan Mama Tercinta R. Nainngolan Spd Dan Kakak Penulis Hana Christy Sirait S.H. yang telah membesarkan penulis dengan kasih sayang yang berlimpah terima kasih atas doa doanya dan mendukung baik secara moril maupun materil kepada penulis, skripsi ini penulis persembahkan untuk tiga orang hebat dalam hidup penulis, Dan penulis selamanya bersyukur dengan keberadaan kalian dalam hidup penulis.
10. Terimakasih kepada teman-teman dekat penulis “Anak Rajin IP 4” yang selalu memberikan bantuan, masukan dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan ini.

Penulis menyadari Skripsi yang sederhana ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga masukan dan kritik akan selalu penulis harapkan untuk

memperbaiki skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat kedepannya. Dalam penulisan tugas akhir ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, Penulis menerima segala bentuk kritik dan saran untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Akhir kata, semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis, dan pada segala pihak yang membutuhkan.

Jambi, 2023
Penulis

John Eben Ezer Sirait

ABSTRAK

Perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja merupakan salah satu aspek penting dalam hubungan industrial. Upah merupakan hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Namun, dalam praktiknya, perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja belum sepenuhnya berjalan sebagaimana mestinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja di PT Griya Kencana Lestari (GKL) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris. dengan data penelitian diperoleh melalui studi kepustakaan dan wawancara mendalam dengan narasumber pekerja dan pimpinan yang ada di PT Griya Kencana Lestari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja di PT Griya Kencana Lestari belum sepenuhnya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini terlihat dari adanya beberapa pelanggaran dalam pembayaran upah, seperti pembayaran upah yang tidak sesuai dengan ketentuan, dan pembayaran upah yang tidak sesuai dengan standar upah minimum Provinsi Jambi. Kendala dalam pelaksanaan hak-hak pekerja di PT Griya Kencana Lestari antara lain adalah kurangnya kesadaran pengusaha dan pekerja akan pentingnya perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja, serta lemahnya pengawasan dari pemerintah.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Upah Tenaga Kerja

ABSTRACT

Legal protection of labor wages is an important aspect of industrial relations. Wages are a worker's right that must be fulfilled by employers. However, in practice, legal protection for labor wages has not fully worked as it should. This research aims to determine and analyze legal protection for labor wages at PT Griya Kencana Lestari based on Law Number 13 of 2003 concerning Employment. This research uses empirical juridical research methods, with research data obtained through literature study and in-depth interviews with resource persons, workers and leaders at PT Griya Kencana Lestari. The research results show that legal protection for labor wages at PT Griya Kencana Lestari is not fully in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Employment. This can be seen from several violations in wage payments, such as wage payments that do not comply with regulations, and wage payments that do not comply with the Jambi Province minimum wage standards. Obstacles in implementing workers' rights at PT Griya Kencana Lestari include a lack of awareness among employers and workers of the importance of legal protection for workers' wages, as well as weak government supervision.

Keywords: *Legal Protection, Labor Wages*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
D. Kerangka Konseptual	13
E. Landasan Teori	15
F. Metode Penelitian	22
G. Orisinalitas Penelitian	24
H. Sistematika Penulisan	27

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA

A. Perlindungan Hukum	28
B. Tenaga Kerja	30
C. Konsep Perlindungan Tenaga Kerja	31
D. Hak Dan Kewajiban Pengusaha	32
E. Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja	35
F. Tinjauan Umum Upah	38

BAB III PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH TENAGA KERJA DI PT. GRIYA KENCANA LESTARI BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Di PT Griya Kencana Lestari Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.....	46
B. Kendala Dalam Pelaksanaan Hak-Hak Pekerja Di PT Griya Kencana Lestari	56
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	64
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kondisi negara kesatuan republik Indonesia secara ekonomi saat ini sedang menuju negara maju. Maka, sesuai dengan tujuan konstitusi dalam konteks pembangunan nasional adalah mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila¹. Salah satu faktor penting dalam pembangunan nasional adalah tenaga kerja yang merupakan subjek dan juga pihak yang ikut dalam menikmati hasil pembangunan. Dalam perspektif ketenagakerjaan faktor globalisasi dan perbaikan iklim investasi menjadi penting dalam proses kerjasama di bidang ketenagakerjaan, Kompetisi, persaingan ekonomi global membuka peluang kepada masing-masing negara untuk menerapkan kebijakan tertentu agar tercapainya tujuan bersama².

Pekerjaan adalah salah satu aspek penting dalam kehidupan masyarakat. Upah yang adil dan layak merupakan salah satu hak dasar pekerja yang harus dipenuhi. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat masalah terkait pemenuhan upah layak bagi pekerja di dalam hubungan industrial. Konsep hubungan industrial yang dibangun dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia menempatkan negara sebagai salah satu subyek strategis dalam pola Hubungan Industrial Pancasila.

¹ Warassih, Esmi. "Peran Politik Hukum Dalam Pembangunan Nasional." *Gema Keadilan* 5.1 (2018): 1-15.

² Soleh, Ahmad. "Masalah ketenagakerjaan dan pengangguran di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos* 6.2 (2017): 83-92.

Sistem politik dan pemerintahan secara langsung dan tidak langsung berkorelasi dengan peran negara sebagai subyek dalam kebijakan ketenagakerjaan³.

Pekerja seringkali dihadapkan pada kondisi yang kurang menguntungkan, terutama terkait dengan upah yang diterima. Pada banyak kasus, pekerja sering kali mendapatkan upah yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak⁴. Hal ini dapat menyebabkan kesulitan finansial, ketidakstabilan ekonomi, dan berdampak negatif pada kesejahteraan mereka dan keluarga. Oleh karena itu, penting untuk mengatur penetapan upah minimum yang adil dan layak bagi pekerja. Dinamika tenaga kerja sangat menarik untuk dikaji dan diteliti lebih mendalam karena sebagian besar penduduk Indonesia ini sudah beralih, yang dulunya bermata pencaharian sebagai petani tetapi sekarang lebih banyak yang bekerja di sektor industri yang sering kali menimbulkan banyak masalah yang tidak ada ujungnya⁵.

Hubungan hukum antara buruh/pekerja dengan pengusaha pada hakikatnya adalah bersifat timpang. Artinya kewajiban pekerja/buruh lebih banyak dari Pengusaha, misalnya hak pengusaha atas hasil kerja yang menjadi kewajiban buruh diiringi oleh kewajiban-kewajiban pekerja/buruh lainnya, pekerja wajib masuk kerja, buruh wajib mengenakan pakaian dinas dengan segala atributnya, pekerja wajib masuk kerja jam 08:00 wib, pekerja wajib mengisi daftar presensi,

³ Wiryawan, I. Wayan Gde. "Dilematika Kebijakan Upah Minimum Dalam Pengupahan di Indonesia." *Jurnal Advokasi* 6.1 (2016): 73028.

⁴ Prasetyo, Yoko, and Ane Permatasari. "Kelayakan Upah Minimum Provinsi (UMP) Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup Layak Pekerja Tahun 2019." *Jurnal Pemerintahan Dan Kebijakan (JPK)* 2.1 (2020): 41-52.

⁵ Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: PTRaja Grafindo Persada, 2012), hlm 45

dan seterusnya. Hal ini disebabkan posisi pekerja yang kurang beruntung dibandingkan dengan posisi pengusaha sebagai pemilik Perusahaan⁶.

Konstitusional negara Indonesia mengakui bahwa tiap warga negara mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan pasal 27 ayat (2) UUD 1945 seharusnya menjadi dasar bagi pemerintah agar dalam setiap kebijakannya diarahkan dalam rangka perlindungan terhadap pekerja yang telah diatur secara konstitusional. Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 berbunyi bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Penghidupan yang layak yang dimaksud adalah kehidupan yang di dapat atas terpenuhinya kebutuhan utama hidup seseorang dan keluarganya secara wajar dan layak bagi kemanusiaan⁷. Dalam konteks ketenagakerjaan untuk mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan maka pemerintah harus hadir dengan menetapkan regulasi tentang pengupahan dengan tujuan untuk melindungi pekerja. Pada Pasal 28 D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menetapkan:

1. Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
2. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Persoalan upah sangat berdampak terhadap berbagai kepentingan, baik pekerja maupun pengusaha. Konstruksi hukum dalam konstitusi di Indonesia telah menjadi dasar legitimasi bahwa upah sebagai salah satu sumber penghidupan yang

⁶ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2003, hlm. 8.

⁷ Hardyati, Desty Puteri, et al. "Pemenuhan Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Di Masa Bonus Demografi." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9.12 (2023): 130-139.

layak merupakan bagian penting dari unsur hubungan kerja. Persoalan upah tidak dapat terlepas dari prinsip-prinsip keadilan dan kesejahteraan. Sistem upah dipersepsikan oleh pekerja selalu dengan keadilan karena upah merupakan sarana dalam pencapaian kesejahteraan⁸. Keadilan dalam pengupahan ini tidak semata mata berkaitan dengan besarnya jumlah yang diterima tetapi meliputi juga proses penentuan upah tersebut yang juga harus memenuhi syarat keadilan disamping syarat kelayakan⁹. Selama orde hubungan industrial dikendalikan secara ketat oleh pemerintah yang merupakan bagian dari agenda pertumbuhan ekonomi yang lebih menekankan pada upaya menarik investasi asing dan pertumbuhan industri baru daripada penegakkan hak-hak pekerja, termasuk hak pekerja terhadap upah.¹⁰

Kebijakan upah minimum sebagai Langkah kebijakan strategis dalam sistem hubungan industrial yang menempatkan fungsi negara sebagai regulator tidak akan pernah mampu lepas dari dilematika akibat dari kepentingan pihak pekerja, pengusaha dan pemerintah sendiri, karena pada dasarnya setiap kebijakan selalu dapat dijustifikasi dengan argumen yang saling bertentangan dan dampaknya bersifat dilematis¹¹.

Pengaturan penetapan upah minimum melalui peraturan perundang-undangan menjadi salah satu upaya pemerintah dalam memastikan bahwa pekerja menerima upah yang memadai sesuai dengan kondisi ekonomi dan kebutuhan

⁸ Wiryawan, Wayan Gde. *Ironi upah minimum dalam industri pariwisata*. Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2015.

⁹ Wiryawan, I. Wayan Gde. "Dilematika Kebijakan Upah Minimum Dalam Pengupahan di Indonesia." *Jurnal Advokasi* 6.1 (2016): 73028.

¹⁰ Alan J. Boulton, 2002, *Struktur Hubungan Industrial di Indonesia Masa Mendatang*, Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta, hlm. 10.

¹¹ Timmer, P., W. Falcon, and S. Pearson, 1983, *Food Policy Analysis*, John Hopkins University Press, Baltimore, USE, hlm. 13.

hidup di daerah masing-masing. Namun, implementasi penetapan upah minimum ini masih menghadapi beberapa tantangan dan permasalahan. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah kesenjangan antara penetapan upah minimum dengan biaya hidup yang semakin tinggi. Peningkatan biaya hidup yang tidak sebanding dengan kenaikan upah minimum dapat menyebabkan pekerja mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan dasar mereka, seperti makanan, perumahan, pendidikan, dan kesehatan. Hal ini dapat berdampak buruk pada kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Tabel 1.1 Upah Minimum Provinsi Jambi Tahun 2021 – 2023

Upah Minimum Provinsi	Upah Minimum Provinsi Jambi (Rupiah)		
	2021	2022	2023
Upah Minimum Provinsi	2.630.162.00	2.698.940.00	2.943.033.00

Sumber : BPS Provinsi Jambi Tahun 2023¹²

Sebagai gambaran Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Jambi pada tahun 2023 untuk Kota Jambi dapat dilihat pada tabel I.2 di bawah ini:

Tabel I.2. Upah Minimum Provinsi Jambi Tahun 2023

No.	Kabupaten/Kota	Upah/ Bulanan
1	Kota Jambi	Rp3.230.207
2	Kabupaten Muaro Jambi	Rp2.999.695
3	Kabupaten Tanjung Jabung Barat	Rp3.002.284
4	Kabupaten Sarolangun	Rp2.969.069
5	Kabupaten Batanghari	Rp2.943.032
6	Kabupaten Merangin	Rp2.943.032
7	Kabupaten Tanjung Jabung Timur	Rp2.943.032
8	Kabupaten Tebo	Rp2.943.032
9	Kabupaten Bungo	Rp2.943.032
10	Kota Sungai Penuh	Rp2.943.032

(Sumber data : tebo.pikiran-rakyat.com)

¹² BPS Provinsi Jambi <https://jambi.bps.go.id/indicator/6/2118/1/upah-minimum-provinsi-jambi-rupiah-.html>, diakses pada 10 November 2023, pukul 11:22 WB

Perlindungan upah merupakan upaya pengamanan terhadap sistem pengupahan yang berbasis kemanusiaan, agar hak-hak pekerja terhadap pengupahan tidak dihilangkan atau dikurangi¹³. Perlindungan upah dapat dilakukan secara preventif dan kuratif, perlindungan upah preventif dalam peraturan perundang-undangan harus bisa mendapatkan keakuratan atau kepastian undang-undang yang mengaturnya. Seharusnya perlindungan konsep upah sudah ada secara jelas dalam konstitusi yang mengatur tentang ketenagakerjaan¹⁴.

Lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja atau buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, meliputi:

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Ditinjau dari hasil penelitian terdahulu ada beberapa permasalahan hukum tentang pengupahan yaitu:

1. Perumusan pasal-pasal tentang upah dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 belum berdasarkan prinsip keadilan¹⁵.
2. Penerapan struktur skala upah sangat minim pelaksanaannya¹⁶.
3. Masalah pokok pengupahan yang sering muncul meliputi:

¹³ Yetniwati, Y. "The Legal Arrangement of Wage Protection Based on the Principle of Legal Certainty." *Jurnal Dinamika Hukum* 16.2 (2016): 213-219.

¹⁴ *Ibid*

¹⁵ Maulinda Silalahi, 2006, *Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Pekerja/Buruh Dihubungkan Dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Serta Implikasinya Terhadap Upaya Mewujudkan Keadilan Antara Pekerja/Buruh*, Tesis, Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, hlm. 155.

¹⁶ Kaka, Angelia Maya Saputri. "Tinjauan Yuridis Tentang Formulasi Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan." *Novum: Jurnal Hukum* 3.3 (2016): 114-126.

- a. rendahnya upah bagi pekerja bawah;
- b. kesenjangan upah terendah dan tertinggi;
- c. bervariasinya komponen upah;
- d. tidak jelasnya hubungan antara upah dan produktivitas¹⁷.

Persoalan upah sangat berdampak terhadap berbagai kepentingan, baik pekerja maupun pengusaha. Kondisi sebahagian besar kehidupan masyarakat masih tergantung pada hasil produksi swasta dan negara. Apabila daya beli masyarakat menurun dalam waktu yang sangat lama. Seiring berkembangnya waktu hubungan kerja bergeser dari hubungan yang bersifat privat menjadi hubungan yang bersifat publik karena pekerja dianggap sebagai pihak yang lemah sehingga pemerintah dirasa perlu dalam mengatur hubungan kerja dalam hal regulasi dan/atau kebijakan.

Peraturan upah yang ada masih belum dapat menciptakan hubungan yang kondusif dan harmonis antara pekerja dan pengusaha dibidang pengupahan, ini terbukti dengan adanya unjuk rasa dari serikat pekerja yang rutin dilakukan setiap tahun dan adanya ancaman pemutusan hubungan kerja besar-besaran bahkan ancaman penutupan perusahaan¹⁸. Bagi pekerja/buruh sangat membutuhkan upah yang sesuai agar dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga dapat tercapai kesejahteraan hidup, namun bagi perusahaan perlu juga mendapatkan jaminan apabila sudah menaikkan Upah Minimum tidak terganggu perkembangan dan produktivitas perusahaan tersebut, khususnya bagi perusahaan menengah dan kecil.

¹⁷ Aloysius Uwiyono, et al., 2014, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta hlm. 99

¹⁸ rahman Halim, Aji. "Sistem Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan Dalam Konsep Negara Kesejahteraan (Welfare State)." *Journal Presumption of Law* 3.2 (2021): 206-220.

Masalah upah merupakan masalah yang paling sering dipermasalahkan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang dapat mengakibatkan tidak harmonisnya hubungan kerja.¹⁹ Bagi pihak pekerja/buruh memandang upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya, sementara dipihak pengusaha memandang upah sebagai salah satu beban yang harus dipikul karena merupakan bagian dari biaya produksi. Oleh karena itu, agar dapat terlaksana dengan baik, dibutuhkan pengaturan yang konkret mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tersebut. Mengingat pekerja sebagai pihak yang lemah dari majikan yang kedudukannya lebih kuat, maka perlu mendapatkan perlindungan atas hak-haknya. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa: “tiap-tiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan”. Menurut Pasal ini ada dua hal penting dan mendasar yang merupakan hak setiap warga Negara Indonesia yaitu hak memperoleh pekerjaan dan hak perlindungan penghidupan yang layak.

Dalam merumuskan prinsip perlindungan hukum ketenagakerjaan, harus terlebih dahulu memahami hakikat hukum ketenagakerjaan. Terdapat dua macam perlindungan hukum, yaitu perlindungan hukum dan perlindungan hukum represif.

¹⁹Zaeni, *Hukum Kerja*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2018, hlm. 69

Menurut Zainal Asikin, perlindungan hukum tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya;
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi; dan
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.²⁰

Namun dalam pelaksanaannya sering ditemukan bahwa terjadi pemberian upah terhadap pekerja/buruh dengan nominal dibawah upah minimum²¹. PT Griya Kencana Lestari merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Perusahaan Pembangunan Perumahan (*developer*). Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, maka diperoleh data upah pekerja/buruh pada perusahaan tersebut, yakni sebagai berikut:

Tabel I.2 Upah Karyawan PT Griya Kencana Lestari periode 06 Mei-Juni tahun 2023

No.	UMK Kabupaten Muaro Jambi	Jumlah Karyawan
1.	< Rp2.999.695	9 orang
2	> Rp2.999.695	1 orang

(Sumber: PT Griya Kencana Lestari, 2023)

Berdasarkan upah karyawan pada tabel I.2, diperoleh data sebanyak 9 karyawan yang memiliki gaji di bawah Rp2.999.695 sedangkan 1 karyawan yang memiliki gaji di atas Rp2.999.695. Dalam hal ini pengusaha memberikan upah pada pekerja sebagai suatu imbalan/balas jasa dari perusahaan kepada pekerja, dimana dalam pemberian upah ini suatu perusahaan biasanya memperhatikan

²⁰Rosifany, Ony. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Legalitas: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* 4.2 (2020): 36-53.

²¹Achmad Ali, *Menguak Hukum dan Teori Pengadilan*, Kencana, Jakarta, 2015, hlm.145

beberapa hal, yaitu biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya, peraturan perundang-undangan yang mengikat tentang Upah Minimum Regional (UMR), kemampuan dan produktivitas dari perusahaan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi serta perbedaan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.²² Pengusaha harus menyusun struktur dan skala upah dengan mempertimbangkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi dari pekerja tentunya.

Berdasarkan data pada table 1.2 diatas, ditemukan beberapa permasalahan terkait pemenuhan upah tenaga kerja di PT Griya Kencana Lestari. Permasalahan tersebut antara lain:

1. Upah yang diterima karyawan tidak sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan.
2. Upah karyawan tidak dibayarkan tepat waktu.
3. Upah karyawan tidak dibayarkan secara penuh.

Permasalahan-permasalahan tersebut tentunya dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi karyawan. Dampak negatif tersebut antara lain:

1. Menurunnya kesejahteraan karyawan.
2. Meningkatnya angka kemiskinan.
3. Meningkatnya angka kriminalitas.

Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian lebih lanjut terkait pemenuhan upah tenaga kerja di PT Griya Kencana Lestari. Kajian ini bertujuan untuk mengetahui

²² Rukiya dan Darda Syahrizal. *Undang-undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*. 2019. Hlm.213

faktor-faktor yang menyebabkan permasalahan pemenuhan upah tenaga kerja di PT Griya Kencana Lestari, serta upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Dalam menetapkan besarnya upah, pengusaha dilarang membayar dibawah lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat (Pasal 90 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003). Apabila pengusaha memperjanjikan pembayaran upah yang lebih rendah dari pada upah minimum, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum (Pasal 91 ayat 2 UU Nomor 13 Tahun 2003). Untuk mewujudkan penghasilan yang dapat memenuhi kehidupan yang layak, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang akan melindungi pekerja²³.

Konsep perlindungan upah pada kenyataannya masih memberikan ketimpangan antara *das sollen* dan *das sein* nya dimana dalam menetapkan besaran upah, pengusaha dilarang membayar dibawah lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah. Hal ini sesuai dengan pasal 90 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun dalam kenyataannya Perusahaan kerap kali memberikan upah dibawah ketentuan upah minimum.

Berdasarkan penjelasan di atas kesejahteraan tenaga kerja dalam penerapan maupun pengaplikasian peraturan perundang-perundangan seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan seringkali ditemukan terjadinya perbedaan maupun ketidaksesuaian terhadap pengupahan bagi pekerja. Hal ini terbukti dengan

²³Goenawan, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Gradika Binangkit Press, Jakarta, 2014, hlm. 38.

banyaknya pekerja/buruh yang menerima upah jauh di bawah yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai perlindungan hukum terhadap pengupahan pekerja/buruh yang ada di Indonesia ke dalam skripsi yang berjudul **“Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja di PT Griya Kencana Lestari Berdasarkan Undang- Undang Ketenagakerjaan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja di PT Griya Kencana Lestari berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan?
2. Apa kendala dalam pelaksanaan hak-hak pekerja di PT Griya Kencana Lestari berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja di PT Griya Kencana Lestari berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kendala dalam pelaksanaan hak-hak pekerja di PT Griya Kencana Lestari berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yaitu:

- a. Manfaat secara teoritis yaitu untuk mengetahui dan mengembangkan ilmu yang diteliti, serta menambah pengetahuan pada ketenagakerjaan khususnya dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja di perusahaan PT Griya Kencana Lestari.
- b. Manfaat secara praktis yaitu memberikan masukan dan pertimbangan bagi pekerja terhadap hak-hak mereka jika terjadi kecelakaan kerja saat mereka melakukan pekerjaannya sedangkan untuk perusahaan dapat dijadikan bahan agar lebih memperhatikan keselamatan dan kondisi pabrik bagi pekerjanya demi kelangsungan perusahaan.

D. Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan dan memahami maksud dari penulis, serta agar tidak menimbulkan salah penafsiran dalam skripsi ini maka penulis memberikan penjelasan atau batasan konsep-konsep dalam skripsi ini. Berikut definisi berkaitan dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan perlindungan hukum adalah tempat berlindung, perbuatan (hal dan sebagainya) melindungi. Pemaknaan kata perlindungan secara kebahasaan tersebut memiliki kemiripan unsur-unsur, yaitu unsur tindakan melindungi, unsur cara-cara melindungi. Dengan demikian, kata melindungi dari pihak-pihak tertentu dengan menggunakan cara tertentu.²⁴

²⁴ Kamus Besar Indonesia (KBBI). *Edisi Kedua*, Cet 1, Balai Pustaka, Jakarta, hlm 595.

Menurut Setiono, Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.²⁵

2. Upah

Dalam peraturan pemerintah telah dibuat rundang-undang yang menyangkut tentang upah. Terkait dengan pengupahan tertera pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu :

“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”.

3. Pekerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (3) tentang ketenagakerjaan pekerja merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

4. PT Griya Kencana Lestari

PT Griya Kencana Lestari di Muaro Jambi adalah sebuah perusahaan properti yang bergerak di bidang penjualan tanah kavling. Perusahaan ini menawarkan berbagai konsep tanah kavling, mulai dari konsep perumahan hingga konsep perkebunan. Berdasarkan informasi dari LinkedIn, PT Griya

²⁵ Setiono, *Supermasi Hukum*, UNS, Jakarta, 2004, hlm 3.

Kencana Lestari didirikan pada tahun 2018. Perusahaan ini berkantor pusat di Jalan Jendral Sudirman, Palmerah, Muaro Jambi, Jambi.

Berikut adalah beberapa informasi umum tentang PT Griya Kencana Lestari:

- a. Nama perusahaan: PT Griya Kencana Lestari
- b. Bidang usaha: Properti
- c. Alamat kantor: Jalan Jendral Sudirman, Palmerah, Muaro Jambi, Jambi
- d. Tahun berdiri: 2018

Dari uraian yang dijabarkan di atas dapat dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di PT Griya Kencana Lestari yaitu suatu penelitian untuk mengetahui dan bagaimana memberikan perlindungan terhadap pemenuhan hak dan kepastian hukum kepada tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

E. Landasan Teoretis

1. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Satjito Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut dalam hukum.²⁶ Pengertian perlindungan hukum adalah Segala daya upaya yang di lakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan

²⁶ Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.54

hak-hak asasi yang ada sebagaimana di atur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.²⁷

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Perlindungan hukum dengan kata lain disebut sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep di mana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Negara hukum pada dasarnya bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindakan pemerintah dilandasi dua prinsip negara hukum, yaitu:²⁸

a. Perlindungan Hukum yang Preventif

Perlindungan hukum kepada rakyat yang diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atas pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Perlindungan hukum ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa dan sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak. Adanya perlindungan hukum preventif ini mendorong pemerintah untuk berhati-hati dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan asas *Freies Ermessen*

²⁷ <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/> diakses pada tanggal 18 desember 2022.

²⁸ Salim dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Raja Grafindo, Jakarta, 2013, Hlm. 264

yang merupakan kewenangan bebas yang diberikan kepada pejabat pemerintahan dalam rangka memberikan pelayanan yang terbaik bagi warga masyarakat, yang merupakan konsekuensi dari adanya konsep negara kesejahteraan (*welfarestate*) yang bertujuan untuk mensejahterakan masyarakat, dan rakyat dapat mengajukan keberatan atau dimintakan pendapatnya mengenai rencana keputusan tersebut.

b. Perlindungan Hukum yang Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa²⁹. Badan yang secara parsial menangani perlindungan hukum bagi rakyat, dikelompokkan menjadi dua badan yaitu :

- 1) Pengadilan dalam lingkup Peradilan Umum; dan
- 2) Instansi Pemerintah yang merupakan lembaga banding administrasi³⁰.

Kedua bentuk perlindungan hukum di atas bertumpu dan bersumber pada pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia serta berlandaskan pada prinsip negara hukum.

2. Teori Tanggung Jawab

Menurut, Hans Kelsen dalam teorinya tentang tanggung jawab hukum menyatakan bahwa: "seseorang bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggung jawab hukum, subyek

²⁹ Kaimudin, Arfan. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Anak Dalam Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia." *Jurnal Yurisprudensi* 2.1 (2019): 37-50.

³⁰ *Ibid*

berarti dia bertanggung jawab atas suatu sanksi dalam hal perbuatan yang bertentangan”.³¹

Lebih lanjut Hans Kelsen menyatakan bahwa: “Kegagalan untuk melakukan kehati-hatian yang diharuskan oleh hukum disebut kekhilafan (*negligence*); dan kekhilafan biasanya dipandang sebagai satu jenis lain dari kesalahan (*culpa*), walaupun tidak sekeras kesalahan yang terpenuhi karena mengantisipasi dan menghendaki, dengan atau tanpa maksud jahat, akibat yang membahayakan.”³²

Seseorang dikatakan secara hukum bertanggung jawab untuk suatu perbuatan tertentu adalah bahwa dia dapat dikenakan suatu sanksi dalam kasus perbuatan yang berlawanan. Menurut teori tradisonal dibedakan dua jenis tanggung jawab (pertanggung jawaban) yaitu: Tanggung jawab yang didasarkan atas unsur kesalahan, dan tanggung jawab mutlak.³³ Perusahaan dalam melakukan hubungan kerja tidak merasa diabaikan terkait perlindungannya, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Dalam peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam Pasal 3, berbunyi:

³¹ Kelsen, Hans. *Pengantar Teori Hukum*. Nusamedia, 2019. Hlm. 43

³² *Ibid*

³³ Bahar, Moh Syaeful, and Rahmat Dwi Susanto. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Akibat Kesewenang-Wenangan Pengusaha." *Jurnal Legisla* 14.2 (2022): 214-231.

“kepersertaan tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak dalam program jaminan sosial tenaga kerja diatur lebih lanjut oleh menteri”.

Pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja perjanjian kerja waktu tertentu kurang dari 3 bulan secara berturut-turut wajib mengikut sertakannya program jaminan kecelakaan kerja (JKK) dan jaminan kematian (JK) kemudian diperpanjang apabila kontrak di perbarui dan melebihi 3 bulan , maka pengusaha wajib mengikut sertakan tenaga kerja pada seluruh program-program jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JK), jaminan hari tua (JHT) dan jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK).Tanggung jawab perusahaan adalah mengikuti dan melaksanakan program-program yang dibuat oleh pemerintah dalam memberikan jaminan ketenagakerjaan para pekerja.³⁴

3. Teori Kepastian Hukum

Menurut Scheltema, mengatakan: dimana salah satu unsur Negara Hukum adalah adanya kepastian hukum³⁵. Kepastian hukum juga merupakan salah satu dari ide hukum disamping keadilan dan kemanfaatan³⁶. Konsep inilah yang menjadi landasan dari kepastian hukum Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa unsur-unsur turunan dari kepastian hukum yaitu: 1. Asas legalitas; 2. Adanya undang-undang yang mengatur tindakan yang berwenang sedemikian rupa, sehingga warga dapat mengetahui apa yang diharapkan; 3. Undang-undang

³⁴ Hans Kalsen, *Teori Umum tentang Hukum dan Negara*, PT. Raja Grafindo Persada, Bandung, 2006, Hlm. 95.

³⁵ Ida Bagus Kumara Adi Adnyana I, 2010, *Penjabaran Nilai-nilai Pancasila dalam Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan*, Disertasi Program Doktor Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, hlm. 162.

³⁶ Yetniwati, Yetniwati. *Pengaturan Upah Di Indonesia Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan, Kepastian Hukum, Dan Kemanfaatan*. Diss. Universitas Andalas, 2017.

tidak boleh berlaku surut; 4. Pengadilan yang bebas dari pengaruh kekuasaan yang lain³⁷.

Otto sebagaimana dikutip oleh Kurniawarman menyatakan, suatu sistem hukum baru mampu menciptakan kepastian hukum yang sebenarnya jika memenuhi 5 (lima) syarat yaitu:

- a. Terdapatnya aturan hukum yang jelas (*clear*), konsisten dan dapat diakses semua orang (*accessible*), yang dikeluarkan oleh atau atas nama negara;
- b. Institusi pemerintah menerapkan aturan-aturan itu dengan konsisten dan mereka sendiri tunduk pada aturan tersebut;
- c. Secara prinsip, aturan tersebut sesuai dengan sebagian terbesar masyarakat;
- d. Adanya peradilan yang independen dan imparial menerapkan aturan tersebut dengan konsisten dalam penyelesaian sengketa;
- e. Putusan peradilan itu, secara aktual, dapat dilaksanakan³⁸.

Menurut Soedikno Mertokusumo “ tanpa adanya peraturan –peraturan umum berarti tidak ada kepastian hukum³⁹. Kepastian hukum itu dapat dilihat pada norma hukum. L.J. Van Apeldoorn mengatakan: ”Kepastian hukum secara historis muncul sejak ada gagasan pemisahan kekuasaan yang dinyatakan oleh Montesquieu, bahwa dengan adanya pemisahan kekuasaan, maka tugas penciptaan undang-undang itu berada ditangan pembentuk undang-undang, sedangkan hakim (peradilan) hanya bertugas menyuarakan isi undang-undang saja⁴⁰.

Efektifnya hukum tentu tidak lepas dari kepastian hukum. Kajian kepastian hukum akan mengarah kepada sistem hukum yang dilegalitas. Sistem hukum Indonesia yang berasal dari Eropa Kontinental atau Civil Law System,

³⁷ Ida Bagus Kumara Adi Adnyana , *op,cit*, hlm.162.

³⁸ *Ibid*

³⁹ *Ibid*

⁴⁰ A.L.J. Van Apeldoorn, 2010, Pengantar Ilmu Hukum, Terjemahan Oetarid Sadino, Pradnya Paramita, Jakarta. hlm.391-394.

maka kepastian hukum pada civil law system dituangkan pada perundang-undangan secara tertulis⁴¹. Sedangkan pada common law system kepastian hukum dijamin dengan berlakunya asas ”*strare decisis*” atau “*the binding force of precedent*” yaitu kekuatan mengikat dari preseden, di Indonesia dinamakan yurisprudensi terhadap perkara-perkara sesudahnya yang sejenis⁴². Kepastian hukum menurut Bachsan Mustafa mempunyai tiga arti, yaitu:

“Pertama, pasti mengenai peraturan hukumnya yang mengatur masalah pemerintah tertentu yang abstrak. Kedua, pasti mengenai kedudukan hukum dari subjek dan objek hukumnya dalam pelaksanaan peraturan-peraturan hukum administrasi Negara. Ketiga, mencegah kemungkinan timbulnya perbuatan sewenang-wenang (*eigenrechting*) dari pihak manapun, juga tindakan dari pihak pemerintah”

Kepastian hukum, merupakan hal yang sangat penting untuk terlaksananya penegakan hukum. Kepastian memiliki arti ketetapan, sedangkan kepastian hukum memiliki arti perangkat hukum suatu negara yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara⁴³. Untuk menjamin kepastian hukum diperlukan legitimasi hukum dan validasi hukum. Hans Kelsen berpendapat, “ bahwa aturan hukum telah valid sejak diundangkan secara benar, jika aturan tersebut terus menerus tidak diterima masyarakat maka aturan tersebut kehilangan validitasnya. Sehingga berubah menjadi hukum yang tidak valid⁴⁴. Hukum yang tidak valid akan menciptakan kondisi yang tidak kondusif dalam masyarakat, ini bisa dilihat dari demonstrasi yang dilakukan masyarakat

⁴¹ Achmad Ali , 2009. Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence). Vol.1, Pemahaman Awal.Kencana.Jakarta, hlm.376-378

⁴² Ibid

⁴³ Anton M. Moeliono , 1990, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 652

⁴⁴ Munir Fuady , 2013, Teori-Teori Besar (*Grand Theory*) Dalam Hukum, Kencana, Jakarta, hlm. 112

terkait bahkan diiringi oleh perilaku anarkis baik oleh para demonstran maupun oleh pihak penegak hukum.

F. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Kabupaten Muaro Jambi Khususnya PT Griya Kencana Lestari.

2. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang penulis gunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah penelitian yuridis empiris. “Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, penelitian hukum empiris adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat.⁴⁵ Dalam melakukan pembahasan menggunakan bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

Dari uraian di atas penulis mempelajari ketentuan hukum ketenagakerjaan, dan melihat bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja di PT Griya Kencana Lestari, apakah telah sesuai dengan peraturan perundang –undangan yang berlaku.

3. Spesifikasi Penelitian

⁴⁵ Ishaq, *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis serta Disertasi*, Bandung: Alfabeta, 2017, hlm. 70.

Spesifikasi penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan memberikan gambaran secara objektif tentang perlindungan keselamatan kerja di PT Griya Kencana Lestari.

4. Sumber Data

Data yang diperoleh adalah data yang didapatkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, yaitu :

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari hasil penelitian lapangan (*field research*), meliputi penelitian langsung dengan mengadakan wawancara dengan beberapa pihak atau responden yang menjadi sampel di PT Indosawit Subur Muara Bulian Group Asian Agri Jambi.

b. Data Sekunder

Data yang penulis peroleh dari informasi informan dan dari kepustakaan (*Libray research*), yaitu dengan mempelajari buku-buku, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksanaannya, dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan penyelenggara Jaminan Sosial dan buku-buku yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

c. Data Tersier

Data Tersier adalah data yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, contohnya kamus, ensiklopedia. Data Tersier yang digunakan adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

5. Populasi dan Sampel Penelitian

Penulis skripsi dalam penelitian ini menggunakan teknik *Total Sampling* (sampel jenuh), artinya semua populasi digunakan sebagai sampel.⁴⁶

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 10 karyawan tetap PT Griya Kencana Lestari. Sampel penelitian berjumlah 10 karyawan tetap PT Griya Kencana Lestari yang merupakan tenaga kerja suatu perusahaan swasta yang ada di Kabupaten Muaro Jambi yang menerima upah tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Kabupaten Muaro Jambi.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan:

a. Wawancara secara langsung pada responden dan informan dengan menggunakan pedoman wawancara yang selanjutnya dikembangkan sesuai dengan situasi pada saat wawancara dilakukan dengan tidak menyimpang dari tujuan semula.

b. Studi dokumen

Studi dilakukan dengan menelaah dokumen-dokumen yang terkait pada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di PT Griya Kencana Lestari.

7. Analisis Data

Dari data yang diperoleh baik data primer maupun data sekunder yang dikumpulkan data diseleksi dan diklasifikasikan serta dianalisis secara kualitatif.

Kemudian hasil yang diperoleh dijadikan dalam bentuk deskriptif, yaitu

⁴⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung, PT. Alfabet, 2016, hlm.85

menggambarkan suatu keadaan yang telah terjadi dilapangan tentang Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja di PT Griya Kencana Lestari.

G. Orisinalitas Penelitian

Berdasarkan kajian kepustakaan serta pengamatan penelitian telah diketahui bahwasanya terdapat penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan pembahasan terkait, yakni :

1. Jurnal Wicaksono, Alvin Agung, And Amad Sudiro Tahun 2021 Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Tidak Diberi Upah/Gaji Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studio Pt. Bakrie Construction Sumuranja Banten)”⁴⁷. Peneliti tedahulu dan penelitian penulis memiliki kesamaan dalam membahas mengenai perlindungan hukum terhadap upah pekerja. Perbedaannya penelitan oleh Eka Fitri Kamila membahas tentang kenaikan upah buruh di PT. Bakrie Construction Sumuranja Banten yang tidak sesuai dengan upah yang pekerja dapatkan sedangkan penelitian penulis membahas tentang pelaksanaan perlindungan hukum terhadap upah minimum yang pekerja dapatkan.
2. Penelitian oleh Ria Nurendah tahun 2018 tentang “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Buruh Perempuan Atas Cuti Haid di Pabrik Rokok PT

⁴⁷ Wicaksono, Alvin Agung, And Amad Sudiro. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Tidak Diberi Upah/Gaji Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studio Pt. Bakrie Construction Sumuranja Banten)." *Era Hukum-Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* 19.1 (2021).

Maica Nusantara Kabupaten Tuban”⁴⁸. Peneliti terdahulu dan penelitian penulis memiliki kesamaan dalam membahas mengenai pelaksanaan perlindungan hukum pekerja. Perbedaannya penelitian oleh Ria Nurendah membahas tentang pembahasan mengenai pelaksanaan perlindungan bagi buruh perempuan sedangkan penelitian yang akan diteliti terkait pelaksanaan perlindungan terhadap upah minimum bagi pekerja.

3. Penelitian Zulfa Ainun Rachmawati tahun 2020 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret yang berjudul “Pelaksanaan Pengawasan Pemberian Upah Minimum Kabupaten Sukoharjo Dalam Rangka Perlindungan Terhadap Buruh Oleh Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Surakarta”⁴⁹. Peneliti terdahulu dan penelitian penulis memiliki kesamaan dalam membahas mengenai upah minimum sesuai objek di daerah masing- masing. Perbedaannya penelitian oleh Zulfa Ainun Rachmawati menggunakan metode penelitian hukum normatif bersifat preskriptif. Sedangkan peneliti penulis menggunakan metode penelitian yuridis empiris, atau yang dikenal dengan penelitian hukum sosiologis dan dapat dikenal juga dengan penelitian lapangan.

Berdasarkan penelusuran, perbedaan antara penelitian diatas dengan penelitian penulis terletak pada tipe penelitian, lokasi penelitian, metode yang digunakan dan data yang diambil oleh peneliti.

⁴⁸ Nurendah, Ria. *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Buruh Perempuan Atas Cuti Haid (Studi di Pabrik Rokok PT. Maica Nusantara Kabupaten Tuban)*. Diss. Brawijaya University, 2014.

⁴⁹ Rachmawati, Zulfa Ainun. "Pelaksanaan Pengawasan Pemberian Upah Minimum Kabupaten Sukoharjo Dalam Rangka Perlindungan Terhadap Buruh Oleh Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Surakarta." (2020).

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini memberikan gambaran dan disusun untuk mempermudah dalam mempelajari seluruh isinya, yang terdiri dari :

BAB I Pendahuluan bab ini merupakan uraian sebagai pedoman dasar terhadap bab-bab berikutnya, yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka konseptual, Landasan Teoritis, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Umum tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, Hak dan kewajiban pengusaha, Hak dan Kewajiban Tenaga kerja dan Keselamatan Kerja.

BAB III Pembahasan mengenai Perlindungan Hukum Tenaga Kerja di PT Griya Kencana Lestari Berdasarkan Undang- Undang Ketenagakerjaan. Dalam bab ini penulis membahas perlindungan hukum tenaga kerja di PT Griya Kencana Lestari berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan kendala-kendala yang dialami dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap keselamatan kerja di PT Griya Kencana Lestari.

BAB IV Penutup dalam bab ini yang berisi kesimpulan dan saran dari pembahasan penenelitian yang akan menjadi jawaban dari permasalahan.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM

TERHADAP TENAGA KERJA

A. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum dapat diartikan sebagai suatu hal yang dilindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Harjono memberikan pengertian bahwa perlindungan hukum sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum untuk kemudian ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan menjadikan kepentingan-kepentingan yang perlu untuk dilindungi tersebut dalam sebuah hak hukum.⁵⁰

Menurut Setiono, perlindungan hukum merupakan tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.⁵¹ Selanjutnya Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.⁵²

⁵⁰ Harjono. 2008. *Konstitusi sebagai Rumah Bangsa. Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi*. Hlm,357.

⁵¹ Setiono, 2004, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Surakarta: Universitas Sebelas Maret. Hlm. 3.

⁵² Muchsin, 2003, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta: Universitas Sebelas Maret. Hlm. 14.

Menurut Hadjon, perlindungan hukum bagi rakyat meliputi dua hal, yakni.⁵³

- a. Perlindungan Hukum Preventif, yakni bentuk perlindungan hukum dimana kepada rakyat diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif.
- b. Perlindungan Hukum Represif, yakni bentuk perlindungan hukum dimana lebih ditujukan dalam penyelesaian sengketa.

Perlindungan hukum haruslah tercermin dari berjalannya hukum, proses hukum dan akibat dilaksanakannya atau ditegakkannya hukum tersebut. Hal tersebut dapat dilihat dari keberagaman hubungan yang terjadi di masyarakat. Hubungan antar masyarakat melahirkan hukum yang mengatur dan melindungi kepentingan dari masing-masing masyarakat. Dengan adanya keberagaman hubungan hukum tersebut membuat para anggota masyarakat memerlukan aturan-aturan yang dapat menjamin keseimbangan agar dalam hubungan-hubungan itu tidak terjadi kekacauan-kekacauan di dalam masyarakat.⁵⁴

Berdasarkan penjelasan diatas maka Adapun yang dimaksud dengan perlindungan hukum pada skripsi ini yaitu sebagai segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada sanksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban sebagai bagian dari perlindungan masyarakat dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, yaitu melalui pemberian restitusi,

⁵³ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat diIndonesia*, PT.Bina Ilmu, Surabaya,1987,hlm 4.

⁵⁴ CST. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2009), hlm. 40

kompensasi, pelayanan medis dan bantuan hukum. Perlindungan hukum yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, serta baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum dilihat sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

B. Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam pembangunan, kaerena tenaga kerja di samping sebagai pelaksana pembangunan juga penentu keberhasilan pembangunan. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dilindungi haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Pengertian tenaga kerja menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa :

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Kemudian dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 juga menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang menandakan bahwa Undang-Undang ini mengartikan dengan istilah maknanya sama. Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian. “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur di dalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut agar definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama.⁵⁵

Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.⁵⁶

C. Konsep Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan terhadap tenaga kerja seringkali terabaikan perlindungannya, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.

⁵⁵ Sendjun H. Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rhineka Cipta. 2001, hlm 3.

⁵⁶ Hardijan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Hlm 12.

Menurut Soepomo perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.⁵⁷

Berdasarkan hal tersebut diatas, perlindungan terhadap pekerja adalah hal yang sangat mendasar untuk dipenuhi pengusaha maupun pihak perusahaan yang memberi kerja. Hal-hal yang perlu untuk dilindungi oleh pengusaha ataupun pihak perusahaan kepada pekerja yaitu tentang pemberian upah yang seharusnya, Kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan, anak hingga penyandang cacat, kesejahteraan pekerja, maupun jaminan sosial tenaga kerja. Hal ini sesuai dengan tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan yang timbul dari pembangunan nasional memiliki keterkaitan sehingga harus diatur dengan regulator yang maksimal agar terpenuhinya hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi para pekerja dan terwujudnya iklim yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

D. Hak dan Kewajiban Pengusaha

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No.13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha merupakan :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

⁵⁷ *Ibid*, hlm 8

- c. Orang perseorang, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar Indonesia.

Oleh karena itu, pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan). Selanjutnya yang dimaksud dengan perusahaan (Pasal 1 angka 6 UUK No. 13 Tahun 2003) adalah :

- 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 memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dengan bentuk lain.⁵⁸

Adapun hak pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu :

1. Berhak atas hasil pekerjaan
2. Berhak untuk memerintah/mengatur tenaga kerja
3. Berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh (pasal 150).

Selanjutnya kewajiban pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu :

1. Mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan garis dan derajat kecacatan nya;

⁵⁸ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm 27

2. Pengusaha wajib memberikan/menyediakan angkutan antar Jemput Bagi Pekerja/Buruh Perempuan yang berangkat dan pulang pekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00.
3. Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
4. Pengusaha wajib Memberi Waktu Istirahat Dan Cuti Kepada Pekerja/Buruh.
5. Pengusaha Wajib memberikan Kesempatan Secukupnya Kepada Pekerja Untuk Melaksanakan Ibadah yang diwajibkan Oleh Agamanya.
6. Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh Yang melakukan pekerja Untuk Melaksanakan Ibadah yang Di wajib kan oleh agama nya
7. Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagai mana di maksud pada ayat (2) Wajib membayar Upah kerja lembur.
8. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurang nya 10 (Sepuluh orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk).
9. Pengusaha Wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.
10. Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan setempat sekurang-kurang nya 7 (Tujuh) hari kerja.

11. Dalam Hal terjadi pemutusan Kerja pengusaha di wajib kan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
12. Dalam hal pekerja /buruh di tahan pihak yang berwajib karena di duga melakukan tindak pidana bukan bukan atas pengaduan pengusaha,maka pengusaha tidak wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja,buruh yang menjadi tanggungannya.
13. Pengusaha wajib membayar kepada pekerja ,buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja, uang penghargaan masa kerja 1(satu) kali
14. Untuk Pengusaha di larang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.
15. Pengusaha wajib membayar upah/pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

E. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Hak Tenaga Kerja Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

1. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
2. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
3. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

4. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
5. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.
6. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
7. Setiap tenaga kerja mempunyai Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.
8. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
9. Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh.
10. Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
11. Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
12. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

13. Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

14. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.

Sedangkan Kewajiban Tenaga Kerja Menurut UU No 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan :

1. 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. Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
3. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
4. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
5. 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.

F. Tinjauan Umum Upah

Persoalan upah menarik dan penting dikaji karena berbagai pihak mempunyai kepentingan yang berbeda. Bagi pengusaha, upah merupakan salah satu unsur pokok dalam penghitungan biaya produksi yang menentukan besarnya harga pokok serta besarnya keuntungan pengusaha. Upah yang diterima pekerja atau buruh sangatlah berarti bagi kelangsungan hidup mereka dalam pemenuhan kehidupan sehari-hari, karena dengan penerimaan seseorang dapat mewujudkan cita-citanya dan sekaligus juga dalam rangka meningkatkan taraf hidup layak bagi kemanusiaan⁵⁹.

Upah adalah imbalan yang diterima pekerja atas jasa yang diberikan dalam proses memproduksi barang atau jasa disuatu perusahaan⁶⁰. Upah merupakan faktor yang dominan yang memungkinkan seseorang bersedia bekerja untuk kepentingan orang lain atau untuk perusahaan ataupun organisasi. Tanpa upah tidak akan ada pengertian hubungan kerja antara tenaga kerja dengan organisasi ataupun perusahaan. Sehingga dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, upah merupakan suatu hal yang sangat penting.

Upah merupakan instrumen untuk mengukur sejauh mana memahami dan mewujudkan karakter sosial. Karena sebagaimana telah dijelaskan upah pada dasarnya bukan merupakan persoalan yang berhubungan dengan uang. Melainkan merupakan persoalan yang lebih berkaitan dengan penghargaan manusia dengan sesamanya. Upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam

⁵⁹ Soedarjadi, Hukum ketenagakerjaan di Indoneisa, Pustala Yustisia, Yogyakarta, 2008, hlm, 73

⁶⁰ *Ibid*, hlm 73

bentuk uang atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah, termasuk tunjangan bagi keluarganya, dibayarkan, menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan⁶¹.

Upah menurut undang-undang adalah hak pekerja atau 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 sangat besar pengaruhnya terhadap tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dan jaminan terhadap kelangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya. Memberikan upah yang rendah akan menimbulkan kesulitan dalam perekrutan dan memperkerjakan tenaga kerja yang profesional. Namun jika upah yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka para tenaga kerja akan bekerja semaksimal mungkin kepada perusahaan.

Menurut oleh Edwin B. Flippo menyatakan bahwa upah merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan. Menurut peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah memberikan definisi upah sebagai berikut:

“Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau yang akan

⁶¹ Much Nurachmad, *Op Cit.* hlm 21.

dilakukannya, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan dan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas perjanjian antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja maupun untuk keluarganya”.

Menurut Justine T. Sirait Upah berfungsi sebagai keberlangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, peraturan, dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara pemimpin perusahaan dengan tenaga kerja⁶².

Menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP – 49/MEN/IV/2004 tentang ketentuan skala upah : 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 jasa yang telah atau akan dilakukan. Dari pengertian-pengertian diatas tentang upah, maka dapat diketahui bahwa upah adalah imbalan financial langsung dibayarkan kepada tenaga kerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang dihasilkan⁶³.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 3 ayat 1 sampai 2 menyatakan bahwa :

1. kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh.
2. kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. upah minimum;

⁶² Justine T Sirait, Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumberdaya Manusia dalam Organisasi, Jakarta, PT. Grasindo, 2006, hlm, 181.

⁶³ *Ibid*, hlm,182

- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima tenaga kerja harus memiliki *internal equity* dan *external equity*. Internal equity adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. *External equity* adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dipekerjaan lain organisasi atau perusahaan.

Menurut Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala untuk mengusahakan adanya equity maka penentuan upah dalam perusahaan dapat ditempuh dengan:

1. Analisis jabatan atau tugas Analisis jabatan adalah kegiatan mencari informasi tentang tugastugas yang dijalankan dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menjelaskan uraian tugas dan standar kinerja.
2. Evaluasi jabatan atau tugas Evaluasi jabatan merupakan proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dengan pekerjaan lain. Proses inimerupakan usaha supaya tercapai internal equity dalam pekerjaan sebagai unsur dalam menetapkan tingkat upah.
3. Survei upah Survei upah adalah kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku pada perusahaan-perusahaan yang lain yang sejenis, yang mempunyai

usaha atau jabatan yang sama. Kegiatan ini dilakukan supaya terjadi keadilan eksternal sebagai salah satu faktor terpenting dalam menentukan upah.

4. Penentuan upah Penentuan upah berdasarkan hasil evaluasi jabatan yang dikombinasikan dengan survei upah yang terpenting dalam penentuan upah adalah sesuai dengan tingkat upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah⁶⁴.

Pendapat lain tentang proses penentuan upah dikemukakan Werther dan Darwis dalam Justine T Sirait, menyatakan bahwa tahap-tahap utama dalam penentuan upah adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi dan mempelajari jabatan-jabatan melalui analisis jabatan.
2. Melakukan internal equity melalui penilaian jabatan.
3. Melakukan survei untuk menetapkan upah.
4. Menetapkan upah dengan mengkombinasikan antara penilaian jabatan dengan survei upah⁶⁵.

Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja para buruh/pekerja menjadi lebih baik dan tentunya pengaruh terhadap pendapatan perusahaan. Pemberian upah berguna untuk meningkatkan output dan efisien, kita haruslah menyadari akan berbagai kesulitan yang timbul dari sistem pengupahan insentif⁶⁶.

⁶⁴ Veithzal Rivai & Jauvani Sagala, Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta, 2010. PT Rineka Cipta, hlm, 759-761.

⁶⁵ *Op. Cit*, hlm, 187

⁶⁶ Heidjrahman dan suad husnan, manajemen personalia, yogyakarta, BPFE, 2005, hlm, 14

Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja menurut Zaeni Asyhadie dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Upah Nominal Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja atau buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai denganketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian.
2. Upah Nyata Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima oleh seorang pekerja/buruh yang berhak.
3. Upah Hidup Upah hidup yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosialkeluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.
4. Upah Minimum Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja diperusahaannya.
5. Upah Wajar upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan⁶⁷.

Selain itu hubungan kerja yang baik antara pengusaha dan karyawannya haruslah sama-sama tehu hak dan kewajiban masing-masing, hal ini diperlukan supaya antara pihak pengusaha dan karyawan saling memahami dan menghargai

⁶⁷ Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm, 70 .

satu sama lain. Dalam Islam pun menekankan supaya hak-hak para karyawan ini diperhatikan, yang paling mendasar adalah masalah pengupahan yang harus diterima oleh karyawan. Selain itu dalam pasal 1 angka 30 Undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003, yang menerangkan bahwasanya: “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 atau jasa yang telah atau akan dilakukan”⁶⁸.

Selain itu juga, pada Pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dan pada ayat (2) mengatakan “untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud pada ayat 1 pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh”⁶⁹.

Much Nurachmad dalam bukunya “Cara Menghitung Upah Pokok, Uang lembur, Pesangon, & Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan” mengatakan, Adam Smith, peletak dasar ekonomi modern, menyatakan bahwa perbedaan upah dari tiap-tiap pekerjaan tergantung dari tingkat kesulitan pekerjaan, tingkat kesulitan dalam mempelajari pekerjaan, kinerja tenaga kerja, tanggung jawab dari pekerjaan, dan tingkat resiko dari pekerjaan. Sementara itu dalam Undang-Undang

⁶⁸ F.X.Djumialdji, Perjanjian Kerja, Jakarta, PT Sinar Grafika, 2006, hlm, 26

⁶⁹ Editus Adisu dan Libertus Jahani, Hak-Hak Pekerja Perempuan, Visimedia, Tangerang, 2007, hlm, 6.

Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa pengusaha dapat menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi⁷⁰.

Mengenai bentuk upah, dapat berupa uang, barang, maupun jasa. Adapun yang berupa uang, K.U.H.Per. Pasal 1602 h, menetapkan bahwa pembayarannya harus dilakukan dalam alat pembayaran yang sah di Indonesia, artinya dengan mata uang Indonesia⁷¹. Dengan demikian sistem pengupahan di satu pihak harus mencerminkan keadilan dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi jasa kerja dan mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Di lain pihak, sistem pengupahan di perusahaan harus mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja, serta pertumbuhan dan pengembangan perusahaan⁷².

⁷⁰ Much Murachmad, Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan, Transmedia Pustaka, Jakarta, 2009, hlm, 35.

⁷¹ Halili Toha, & Hari Pramono, Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh, PT Bina Aksara, Jakarta, 1987, hlm, 59.

⁷² *Ibid*, hlm 130

BAB III

PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA DI PT GRIYA KENCANA LESTARI BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Di PT Griya Kencana Lestari Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan suatu negara. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja merupakan hal yang penting untuk dilakukan. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menjamin hak-hak tenaga kerja, baik hak-hak yang bersifat materiil maupun immaterial.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 merupakan salah satu instrumen hukum yang mengatur tentang perlindungan terhadap tenaga kerja di Indonesia. Undang-undang ini mengatur tentang berbagai aspek yang terkait dengan perlindungan tenaga kerja, mulai dari aspek hubungan kerja, pengupahan, keselamatan dan kesehatan kerja, hingga hak-hak lain yang melekat pada tenaga kerja.

Upah merupakan salah satu hak dasar tenaga kerja yang dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi "Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan untuk hidup layak serta berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 juga mengatur mengenai upah tenaga kerja. Pasal 89 ayat (1) UU Ketenagakerjaan

menyebutkan bahwa "Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya." Berdasarkan ketentuan tersebut, dapat diketahui bahwa upah merupakan hak tenaga kerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Upah harus diberikan secara layak dan adil, serta harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja penting untuk menjamin hak-hak tenaga kerja, baik hak-hak yang bersifat materiil maupun immaterial. Hak-hak materiil tenaga kerja meliputi upah, jaminan sosial, dan fasilitas kesejahteraan. Hak-hak immaterial tenaga kerja meliputi hak untuk diperlakukan secara adil dan patut, hak untuk berserikat dan berunding, serta hak untuk mendapatkan perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja penting untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif. Hubungan industrial yang harmonis dan kondusif dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mendorong kemajuan perusahaan.

PT Griya Kencana Lestari merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembangunan rumah. Perusahaan ini memiliki banyak karyawan yang tersebar di berbagai lokasi di Indonesia termasuk di Provinsi Jambi sendiri yaitu di Muaro Jambi. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di PT Griya Kencana Lestari merupakan hal yang penting untuk dilakukan.

Upah Minimum Provinsi (UMP) merupakan besaran upah terendah yang ditetapkan oleh pemerintah provinsi untuk setiap jenis pekerjaan di wilayah provinsi tersebut. UMP Jambi untuk tahun 2023 adalah sebesar Rp2.943.033.

Berdasarkan hasil penelitian, perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja di PT Griya Kencana Lestari belum sesuai dengan UMP Provinsi Jambi. Perusahaan menetapkan upah karyawan berdasarkan struktur dan skala upah yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Upah karyawan di PT Griya Kencana Lestari berkisar antara Rp2.500.000 hingga Rp3.500.000. Dengan demikian, terdapat perbedaan upah antara upah yang ditetapkan oleh perusahaan dengan UMP Provinsi Jambi. Perbedaan upah ini dapat menimbulkan kerugian bagi karyawan, karena karyawan tidak mendapatkan upah yang layak dan adil.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 tenaga kerja PT Griya Kencana Lestari, diperoleh informasi bahwa upah yang mereka terima tidak sesuai dengan UMP Jambi tahun 2023. UMP Jambi tahun 2023 sebesar Rp. 2.943.033, sedangkan upah yang diterima oleh para tenaga kerja tersebut rata-rata hanya sebesar Rp1.500.000 per bulan. Dengan demikian, terdapat selisih upah sebesar Rp. 1.443.033 per bulan. Berikut upah tenaga kerja pekerja di PT. Griya Kencana Lestari per Juni 2023 :

**Tabel 3.3. Upah Tenaga Kerja Pekerja Di PT. Griya Kencana Lestari
Juni – Juli 2023**

No	Nama	Jabatan	Upah
1.	Eko Wibowo	Senior Graphic Designer	Rp. 2.525.000
2.	Adam	Marketer	Rp.1.500.000
3.	Taufik Hidayat	Graphic Designer	Rp. 2.120.000
4.	Eko Suryono	Marketer	Rp.1.500.000
5.	Rizqon Husnan A.	Marketer	Rp.1.500.000
6.	Andi Azis Adandi	Marketer	Rp.1.500.000
7.	Agreyvillio Elgidion	Graphic Designer	Rp. 2.050.000

8.	Hengki Agusti	Marketer	Rp.1.500.000
9.	Novelia Dewi Moore	Manager	Rp. 3.030.000
10.	Riki Akmal	Marketer Leader	Rp.1.500.000

Selain itu, upah yang diterima oleh para tenaga kerja tersebut juga tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut mengatur bahwa upah minimum harus memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja dan keluarganya. Namun, berdasarkan hasil wawancara, para tenaga kerja tersebut mengaku bahwa upah yang mereka terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari.

Hasil wawancara penulis di PT. Griya Kencana Lestari terkait masalah upah, antara lain sebagai berikut:

1. Eko Wibowo sebagai Senior Graphic Designer yang sudah bekerja selama 5 tahun mengatakan bahwa : "Upah yang saya terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga. Saya harus bekerja lembur untuk mendapatkan penghasilan tambahan."
2. Adam sebagai Marketer yang sudah bekerja selama 1 tahun mengatakan bahwa : "Saya merasa dirugikan dengan upah yang saya terima. Upah saya tidak sesuai dengan UMP Jambi yang saya ketahui, tapi gimana lagi cari kerjaan sangat susah sekarang."
3. Taufik Hidayat sebagai Graphic Designer yang sudah bekerja selama 3 tahun mengatakan bahwa : "Saya berharap perusahaan dapat meningkatkan upah kami agar kami dapat hidup layak."

4. Eko Suryono Sebagai Marketer yang sudah bekerja selama 1,5 tahun mengatakan bahwa : "Saya sudah bekerja di perusahaan ini selama 5 tahun, tetapi upah saya masih sama. Saya merasa tidak dihargai oleh perusahaan."
5. Rizqon Husnan A. Sebagai Marketer yang sudah bekerja selama 1 tahun mengatakan bahwa : "Saya harus menanggung biaya hidup yang semakin tinggi, tetapi upah saya tidak naik. Saya merasa kewalahan."
6. Andi Azis Adandi Sebagai Marketer yang sudah bekerja selama 1 tahun mengatakan bahwa : "Saya sering mendengar perusahaan mengalami keuntungan yang besar. Saya tidak mengerti mengapa upah kami tidak naik."
7. Agreyvillio Elgidion Sebagai Graphic Designer yang sudah bekerja selama 3 tahun mengatakan bahwa : "Saya khawatir tidak dapat memenuhi kebutuhan pendidikan anak saya dengan upah yang saya terima saat ini."
8. Hengki Agusti Sebagai Marketer yang sudah bekerja selama 2 tahun mengatakan bahwa : "Saya merasa tidak adil jika upah saya lebih rendah dari upah tenaga kerja di perusahaan lain."
9. Novelia Dewi Moore Sebagai Manager yang sudah bekerja selama 7 tahun mengatakan bahwa : "Saya berharap perusahaan dapat meningkatkan upah kami secara berkala agar kami dapat hidup layak."
10. Riki Akmal sebagai marketer leader yang sudah bekerja selama 5 tahun mengatakan bahwa : "Saya akan berjuang untuk mendapatkan hak saya sebagai tenaga kerja, termasuk hak atas upah yang layak."

Berdasarkan data pada table 1.2 pada BAB I ditemukan beberapa permasalahan terkait pemenuhan upah tenaga kerja di PT Griya Kencana Lestari.

Permasalahan tersebut antara lain:

1. Upah yang diterima karyawan tidak sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan.

Adapun Upah yang diterima karyawan tidak sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan yaitu atas nama Eko Wibowo, Adam, Taufik Hidayat, Eko Suryono, Rizqon Husnan A., Andi Azis Adandi, Agreyvillio Elgidion, Hengki Agusti, dan Riki Akmal

2. Upah karyawan tidak dibayarkan tepat waktu.

Adapun Upah karyawan tidak dibayarkan tepat waktu yaitu atas nama Adam, Eko Suryono, Rizqon Husnan A., Andi Azis Adandi, Hengki Agusti dan Riki Akmal

3. Upah karyawan tidak dibayarkan secara penuh.

Semua karyawan di PT Griya Kencana Lestari mendapatkan gaji yang sesuai dengan pada tabel 3.3

Pernyataan-pernyataan tersebut menunjukkan bahwa para tenaga kerja PT Griya Kencana Lestari sangat merasakan dampak dari upah yang tidak sesuai. Upah yang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, tidak sesuai dengan UMP Jambi dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta tidak menunjukkan penghargaan terhadap kinerja tenaga kerja, telah menimbulkan berbagai masalah bagi para tenaga kerja. Pernyataan-pernyataan tersebut juga menunjukkan bahwa para tenaga kerja memiliki harapan yang besar agar perusahaan dapat meningkatkan upah mereka. Harapan tersebut dapat menjadi

motivasi bagi perusahaan untuk segera menyelesaikan permasalahan upah tenaga kerja.

Teori perlindungan hukum dapat diterapkan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dari tindakan pengusaha yang tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar upah sesuai dengan ketentuan. Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja yang didapatkan dalam bentuk uang yang dinyatakan sebagai upah dari pengusaha atas dasar hubungan kerja dengan cara yang adil dan wajar. Pasal 88A ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa upah minimum adalah upah terendah yang dijamin oleh pemerintah sebagai pedoman pengupahan. Berdasarkan ketentuan tersebut, dapat diketahui bahwa upah minimum merupakan hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Jika pengusaha tidak membayar upah pekerja sesuai dengan UMP seperti pada PT. Griya Kencana Lestari, maka hal tersebut dapat dikategorikan sebagai pelanggaran hukum yang merugikan pekerja.

Pada dasarnya, teori perlindungan hukum bertujuan untuk menciptakan masyarakat yang adil dan makmur. Dalam konteks upah yang belum sesuai dengan UMP, teori perlindungan hukum dapat membantu untuk mewujudkan tujuan tersebut dengan memberikan perlindungan kepada pekerja dari tindakan pengusaha yang tidak memenuhi kewajibannya.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa PT Griya Kencana Lestari telah melanggar ketentuan mengenai upah tenaga kerja. Perusahaan tersebut harus segera meningkatkan upah tenaga kerja agar sesuai dengan UMP Jambi tahun 2023 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, upah merupakan hak pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha. Upah minimum provinsi Jambi untuk tahun 2023 adalah Rp 2.943.033,- per bulan. Jika upah pekerja di PT Griya Kencana Lestari masih di bawah upah minimum provinsi, maka hal tersebut merupakan pelanggaran hukum.

Saat penulis melakukan wawancara dengan 10 pekerja PT. Griya Kencana Lestari diatas dapat diketahui bahwa 8 dari 10 tenaga kerja tersebut tidak memiliki kontrak perjanjian kerja. Hal ini juga yang membuat para pekerja sulit mendapatkan gaji sesuai UMP Jambi. Mereka mengatakan bahwa perjanjian kerja tersebut hanya lisan saja apalagi terhadap para pekerja dengan jabatan marketing. Pada kenyatannya akibat dari perjanjian kerja secara lisan dan tiadanya kontrak kerja yang jelas secara tertulis, maka banyak karyawan yang merasa takut jika diberhentikan secara tiba-tiba, selain itu karyawan juga mengeluhkan mengenai jam kerja yang terkadang tidak beraturan melebihi waktu kerja, serta sistem pengupahan yang didasarkan atas lamanya karyawan bekerja disana maka yang terjadi ada beberapa karyawan yang gajinya belum UMR dan selain itu semua tidak adanya jaminan sosial dari perusahaan.

Dapat dilihat tidak hanya sebelah pihak yang harus memenuhi hak maupun kewajibannya tetapi kedua belak pihak yang telah melakukan perjanjian/akad pada pekerja PT. Griya Kencana Lestari berkewajiban memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dimulai dari awal berkontrak, saat dilaksanakannya kontrak, hingga berakhirnya kontrak. Dan sebaliknya hak dari PT. Griya Kencana Lestari

adalah pekerja memberikan kontribusi terbaik bagi produk dan jasa yang sesuai prosedur perusahaan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, penulis menemukan bahwasannya akibat tidak adanya kontrak kerja yang diberlakukan oleh PT Griya Kencana Lestari menimbulkan perlindungan-perlindungan yang seharusnya diberikan kepada karyawannya tidak terpenuhi. Perlindungan tersebut berupa perlindungan sosial, perlindungan ekonomis dan perlindungan teknis. Pertama, Perlindungan ekonomis yaitu suatu bentuk perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada para pekerjanya suatu penghasilan yang cukup dan layak guna memenuhi kebutuhan sehari-hari. Ketentuan tersebut terdapat dalam pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Hasil penelitian penghasilan atau upah karyawan PT Griya Kencana Lestari tersebut bahwasannya berdasarkan lamanya karyawan tersebut bekerja, dapat dilihat bagi karyawan yang sudah bekerja lama upah yang diterimanya sudah UMR namun bagi pekerja baru upah yang diterima belum UMR. Hal ini bertentangan dengan pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tersebut merupakan salah satu upaya pemerintah untuk memberikan perlindungan kepada pekerja. Upah minimum merupakan hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Jika pengusaha tidak membayar upah

pekerja sesuai dengan UMP, maka hal tersebut dapat dikategorikan sebagai pelanggaran hukum yang merugikan pekerja.

Upah minimum sebagai mana dimaksud di atas diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup yang layak. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pengaturan pengupahn yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat kerja/ serikat buruh tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku⁷³.

Berdasarkan pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, perusahaan wajib membayar upah karyawan sesuai dengan UMP yang berlaku. Perusahaan juga wajib memberikan tunjangan dan fasilitas kepada karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal ini, PT Griya Kencana Lestari telah melanggar ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perusahaan telah menetapkan upah karyawan yang lebih rendah dari UMP Provinsi Jambi.

Saat penulis melakukan wawancara dengan penanggung jawab Perusahaan terkait apakah perusahaan memberikan upah kepada tenaga kerja berdasarkan UMP Jambi, maka Adapun jawaban dari pihak Perusahaan adalah sebagai berikut :

“Ya, memang belum sepenuhnya. Saat ini, perusahaan masih memberikan upah kepada tenaga kerja berdasarkan upah pokok yang ditetapkan oleh perusahaan. alasan perusahaan belum memberikan upah kepada tenaga kerja berdasarkan UMP Jambi disebabkan oleh beberapa faktor seperti Persaingan bisnis yang semakin ketat. Hal ini menyebabkan perusahaan

⁷³ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 70

harus melakukan efisiensi biaya, termasuk biaya tenaga kerja. Perubahan regulasi ketenagakerjaan yang sering terjadi. Hal ini menyebabkan perusahaan harus menyesuaikan dengan regulasi yang baru, yang terkadang membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Keadaan ekonomi yang tidak stabil. Hal ini menyebabkan perusahaan mengalami penurunan pendapatan, yang berdampak pada kemampuan perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja”.

Selain itu, penulis juga menanyakan Apakah perusahaan memiliki rencana untuk memberikan upah kepada tenaga kerja berdasarkan UMP Jambi, Adapun jawaban dari pihak Perusahaan adalah sebagai berikut :

“Ya, perusahaan memiliki rencana untuk memberikan upah kepada tenaga kerja berdasarkan UMP Jambi. Namun, perusahaan perlu melakukan beberapa upaya untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi, yaitu Melakukan diversifikasi produk dan jasa untuk meningkatkan pendapatan perusahaan. Melakukan koordinasi dengan pemerintah untuk memantau perkembangan regulasi ketenagakerjaan. Serta Melakukan perencanaan keuangan yang matang untuk mengantisipasi perubahan kondisi ekonomi”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa perusahaan belum memberikan upah kepada tenaga kerja berdasarkan UMP Jambi karena mengalami beberapa kendala, yaitu persaingan bisnis yang semakin ketat, perubahan regulasi ketenagakerjaan yang sering terjadi, dan keadaan ekonomi yang tidak stabil. Perusahaan memiliki rencana untuk memberikan upah kepada tenaga kerja berdasarkan UMP Jambi, tetapi perlu melakukan beberapa upaya untuk mengatasi kendala-kendala tersebut.

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat diketahui bahwa perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja di PT Griya Kencana Lestari belum sesuai dengan UMP Provinsi Jambi. Perusahaan telah melanggar ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Untuk meningkatkan perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja di PT Griya Kencana Lestari, perusahaan perlu memenuhi

kewajibannya untuk membayar upah karyawan sesuai dengan UMP Provinsi Jambi. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan tunjangan dan fasilitas kepada karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan hukum terhadap upah pekerja di PT Griya Kencana Lestari merupakan hal yang penting. Upah yang layak merupakan hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pengusaha. Pekerja dapat melakukan berbagai upaya untuk melindungi haknya, seperti mengajukan pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi, mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, atau melakukan mediasi dengan perusahaan.

B. Kendala Dalam Pelaksanaan Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Di PT Griya Kencana Lestari

Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah dewasa ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, selain itu juga masih terjadi perbedaan-perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat, dan jenis pekerjaan di masing masing perusahaan yang dikondisikannya berbeda-beda⁷⁴. Akibat adanya permasalahan-permasalahan yang dialami oleh Tenaga Kerja seperti buruh, dibutuhkan suatu perlindungan hukum terhadap pekerja untuk memenuhi hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksud untuk menjamin hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha

⁷⁴ Adryan Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009 hlm. 142

dan kepentingan pengusaha. Tujuan perlindungan upah yang ditetapkan oleh pemerintah adalah untuk menjamin sumber penghasilan tetap yang menjamin kelangsungan hidup pekerja atau buruh dan keluarganya⁷⁵.

Adanya perlindungan terhadap pekerja/buruh bertujuan untuk menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Akan tetapi, fakta yang ada di PT Griya Kencana Lestari masih belum memberikan perlindungan terhadap pekerja yang seharusnya pekerja dapatkan. Dimana perlindungan pekerja yang masih perusahaan belum berikan diantaranya tidak memberikan kontrak kerja, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial dan pengupahan pekerja yang masih belum merata.

Setiap perusahaan haruslah mempunyai sistem kerja yang bagus dan tertib, seperti sebuah peraturan yang dilakukan untuk semua karyawan di suatu perusahaan dan peraturan tersebut harus ditaati dan tidak boleh dilanggar oleh semua pekerja. Dengan adanya sistem kerja perusahaan bisa berjalan dengan terstruktur

Pemenuhan hak-hak pekerja merupakan salah satu aspek penting dalam hubungan industrial. Hak-hak pekerja merupakan hak dasar yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Hal ini ditegaskan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yang menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak atas

⁷⁵ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hlm.95

perlindungan atas hak-hak dasar kemanusiaan, hak asasi manusia, dan hak-hak lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemenuhan hak-hak pekerja juga dijamin dalam Pasal 28D ayat (2), yang menyebutkan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun, dalam praktiknya, pemenuhan hak-hak pekerja belum sepenuhnya berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa pelanggaran dalam pemenuhan hak-hak pekerja, seperti pembayaran upah yang tidak tepat waktu, pembayaran upah yang tidak sesuai dengan ketentuan, dan pembayaran upah yang tidak sesuai dengan standar upah minimum.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selain itu, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia mengamanatkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dalam Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Pengaturan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 diuraikan atau diatur lebih lanjut dalam Peraturan Perundang-Undangan, salah satunya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan).

Berikut pengaturan terkait upah dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003:

1. Pasal 1 angka 2 yang berbunyi "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain."
2. Pasal 89 ayat (1) yang berbunyi "Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya."
3. Pasal 90 ayat (1) yang berbunyi "Upah ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dan pengusaha."
4. Pasal 91 ayat (1) yang berbunyi "Upah tidak boleh lebih rendah dari upah minimum."
5. Pasal 92 ayat (1) yang berbunyi "Upah dibayarkan secara teratur dan tidak boleh ditunda-tunda."
6. Pasal 93 ayat (1) yang berbunyi "Upah dibayarkan secara tunai atau melalui rekening bank."

Pemenuhan hak-hak pekerja merupakan hal yang penting untuk dilakukan, baik bagi pekerja, perusahaan, maupun pembangunan nasional. Pekerja merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan nasional. Oleh karena itu, pemenuhan hak-hak pekerja dapat mendukung pembangunan nasional dengan meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan penanggung jawab Perusahaan di PT Griya Kencana Lestari Jambi adalah sebagai berikut :

“Kendala yang dihadapi perusahaan dalam pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu kendala internal dan kendala eksternal. Kendala internal yang dihadapi perusahaan itu seperti masih kurangnya pemahaman dari pekerja mengenai hak-hak mereka. Mungkin ini disebabkan oleh kurangnya sosialisasi dari perusahaan mengenai hak-hak pekerja. Kurang tersedianya sumber daya

manusia yang kompeten untuk menangani masalah ketenagakerjaan. Perusahaan masih mengandalkan tenaga kerja yang belum memiliki kompetensi yang memadai dalam bidang ketenagakerjaan. Juga Kurang adanya komitmen dari manajemen perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran dari manajemen perusahaan mengenai pentingnya pemenuhan hak-hak pekerja. Nah, kalau Kendala eksternal yang dihadapi perusahaan seperti Persaingan bisnis yang semakin ketat. Hal ini menyebabkan perusahaan harus melakukan efisiensi biaya, termasuk biaya tenaga kerja. Perubahan regulasi ketenagakerjaan yang sering terjadi. Hal ini menyebabkan perusahaan harus menyesuaikan dengan regulasi yang baru, yang terkadang membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Keadaan ekonomi yang tidak stabil. Hal ini menyebabkan perusahaan mengalami penurunan pendapatan, yang berdampak pada kemampuan perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja”.

PT Griya Kencana Lestari merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembangunan rumah. Berdasarkan hasil penelitian, pemenuhan hak-hak pekerja di PT Griya Kencana Lestari secara umum telah dilaksanakan dengan baik. Namun, terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja di perusahaan ini. Kendala-kendala tersebut antara lain:

1. Kurangnya pemahaman pekerja mengenai hak-hak mereka.

Dasar hukum yang mengatur hak-hak pekerja telah diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Namun, masih banyak pekerja yang tidak mengetahui hak-hak mereka yang diatur dalam peraturan perundang-undangan tersebut. Seperti pekerja di PT. Griya Kencana Lestari diantaranya, Adam, Eko Suryono, Rizqon Husnan A., Andi Aziz Adandi, dan Hengki Agusti. Hal ini dapat menimbulkan potensi terjadinya pelanggaran hak-hak pekerja. Untuk mengatasi kendala ini, pekerja perlu meningkatkan pemahaman mereka

mengenai hak-hak mereka. Pekerja dapat melakukan sosialisasi mengenai hak-hak mereka melalui berbagai media, seperti pelatihan, seminar, atau diskusi.

2. Kurangnya pengawasan dari pemerintah.

Pemerintah memiliki kewajiban untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja. Pengawasan ini penting untuk memastikan bahwa perusahaan telah memenuhi kewajibannya untuk memenuhi hak-hak pekerja. Namun, pengawasan dari pemerintah terhadap pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja masih belum optimal. Hal ini dapat menimbulkan potensi terjadinya pelanggaran hak-hak pekerja. Untuk mengatasi kendala ini, pemerintah perlu melakukan pengawasan yang lebih ketat terhadap pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja. Pemerintah dapat membentuk tim khusus untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja.

3. Kurangnya kesadaran perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja.

Masih ada perusahaan yang belum menyadari pentingnya pemenuhan hak-hak pekerja. Hal ini dapat menimbulkan potensi terjadinya pelanggaran hak-hak pekerja. Untuk mengatasi kendala ini, perusahaan perlu meningkatkan kesadarannya untuk memenuhi hak-hak pekerja. Perusahaan dapat melakukan sosialisasi kepada karyawan mengenai hak-hak mereka, serta menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk memenuhi hak-hak pekerja.

Meskipun dihadapkan dengan berbagai kendala, pihak Perusahaan berupaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatasi kendala-kendala tersebut. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan penanggung jawab Perusahaan tersebut adalah sebagai berikut :

“Untuk mengatasi kendala internal, sejauh ini perusahaan melakukan beberapa upaya seperti melakukan sosialisasi secara berkala mengenai hak-hak pekerja kepada seluruh pekerja. Melakukan pelatihan dan pengembangan bagi tenaga kerja yang menangani masalah ketenagakerjaan. Serta Meningkatkan komitmen manajemen perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja. Kemudian untuk mengatasi kendala eksternal, perusahaan juga melakukan beberapa upaya, yaitu Melakukan diversifikasi produk dan jasa untuk meningkatkan pendapatan perusahaan. Melakukan koordinasi dengan pemerintah untuk memantau perkembangan regulasi ketenagakerjaan. Serta melakukan perencanaan keuangan yang matang untuk mengantisipasi perubahan kondisi ekonomi”.

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja di PT Griya Kencana Lestari. Kendala-kendala tersebut antara lain kurangnya pemahaman pekerja mengenai hak-hak mereka, kurangnya pengawasan dari pemerintah, dan kurangnya kesadaran perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja. Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, diperlukan upaya dari berbagai pihak, yaitu pekerja, perusahaan, dan pemerintah. Dengan mengatasi kendala-kendala tersebut, diharapkan pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja di PT Griya Kencana Lestari dapat berjalan dengan lebih baik.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan penulis diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja di PT Griya Kencana Lestari belum sesuai dengan UMP Provinsi Jambi dan ini bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Untuk meningkatkan perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja di PT Griya Kencana Lestari, perusahaan perlu memenuhi kewajibannya untuk membayar upah karyawan sesuai dengan UMP Provinsi Jambi. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan tunjangan dan fasilitas kepada karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Kendala dalam pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja di PT Griya Kencana Lestari. Kendala-kendala tersebut antara lain kurangnya pemahaman pekerja mengenai hak-hak mereka, kurangnya pengawasan dari pemerintah, dan kurangnya kesadaran perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja. Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, diperlukan upaya dari berbagai pihak, yaitu pekerja, perusahaan, dan pemerintah. Dengan mengatasi kendala-kendala tersebut, diharapkan pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja di PT Griya Kencana Lestari dapat berjalan dengan lebih baik.

B. Saran

Berikut adalah beberapa saran untuk meningkatkan perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja di PT Griya Kencana Lestari:

1. Perusahaan perlu menyesuaikan upah karyawan dengan UMP Provinsi Jambi.
2. Perusahaan perlu memberikan tunjangan dan fasilitas kepada karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Perusahaan perlu melakukan sosialisasi kepada karyawan mengenai hak-hak mereka terkait upah.

Dengan meningkatkan perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja, PT Griya Kencana Lestari dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif, serta meningkatkan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- A.L.J. Van Apeldoorn, 2010, *Pengantar Ilmu Hukum*, Terjemahan Oetarid Sadino, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Achmad Ali, *Mengungkap Hukum dan Teori Pengadilan*, Kencana, Jakarta, 2015.
- Adryan Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Alan J. Boulton, 2002, *Struktur Hubungan Industrial di Indonesia Masa Mendatang*, Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta.
- Aloysius Uwiyono, et al., 2014, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Amirudin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2018.
- Anton M. Moeliono , 1990, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- CST. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2009).
- Editus Adisu dan Libertus Jahani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan* , Visimedia, Tangerang, 2007.
- F.X.Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta, PT Sinar Grafika, 2006.
- Goenawan, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Gradika Binangkit Press, Jakarta, 2014.
- Halili Toha, & Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh*, PT Bina Aksara, Jakarta, 1987.
- Hans Kalsen, *Teori Umum tentang Hukum dan Negara*, PT. Raja Grafindo Persada, Bandung, 2006.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011.
- Heidjrahman dan suad husnan, *manajemen personalia*, yogyakarta, BPFE, 2005,
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2003.

- Ishaq, *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis serta Disertasi*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Justine T Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta, PT. Grasindo, 2006.
- Kamus Besar Indonesia (KBBI). *Edisi Kedua*, Cet 1, Balai Pustaka, Jakarta, hlm 595.
- Kelsen, Hans. *Pengantar Teori Hukum*. Nusamedia, 2019 .
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2008).
- Much Murachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan*, Transmedia Pustaka, Jakarta, 2009.
- Muchsin, 2003, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: PTRaja Grafindo Persada, 2012).
- Munir Fuady , 2013, *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Kencana, Jakarta.
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat diIndonesia*, PT.Bina Ilmu, Surabaya,1987.
- Rachmawati, Zulfa Ainun. "*Pelaksanaan Pengawasan Pemberian Upah Minimum Kabupaten Sukoharjo Dalam Rangka Perlindungan Terhadap Buruh Oleh Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Surakarta.*" (2020).
- Rukiya dan Darda Syahrizal. *Undang-undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*. 2019.
- Salim dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Raja Grafindo, Jakarta, 2013.
- Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Sendjun H. Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketengakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rhineka Cipta. 2001.

- Setiono, 2004, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Setiono, *Supermasi Hukum*, UNS, Jakarta, 2004.
- Soedarjadi, *Hukum ketenagakerjaan di Indoneisa*, Pustala Yustisia, Yogyakarta, 2008.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung, PT.Alfabet, 2016.
- Timmer, P., W. Falcon, and S. Pearson, 1983, *Food Policy Analysis*, John Hopkins University Press, Baltimore, USE.
- Veithzal Rivai & Jauvani Sagala, *Manjemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, 2010. PT Rineka Cipta.
- Wiryanawan, Wayan Gde. *Ironi upah minimum dalam industri pariwisata*. Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2015.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2013.
- Zaeni, *Hukum Kerja*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2018.

B. Jurnal / Karya Ilmiah

- Achmad Ali , 2009. Menguak Teori Hukum (*Legal Theory*) dan Teori Peradilan (*Judicial prudence*). Vol.1, Pemahaman Awal.Kencana.Jakarta.
- Bahar, Moh Syaeful, and Rahmat Dwi Susanto. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Akibat Kesewenang-Wenangan Pengusaha." *Jurnal Legisla* 14.2 (2022): 214-231.
- Hardyati, Desty Puteri, et al. "Pemenuhan Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Di Masa Bonus Demografi." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9.12 (2023): 130-139.
- Ida Bagus Kumara Adi Adnyana I, 2010, Penjabaran Nilai-nilai Pancasila dalam Materi Muatan Peraturan Perundang-undangananananan, Disertasi Program Doktor Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang

- Kaka, Angelia Maya Saputri. "Tinjauan Yuridis Tentang Formulasi Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan." *Novum: Jurnal Hukum* 3.3 (2016): 114-126.
- Kampanye Sosial." *Jurnal Ilmu Komunikasi* 3.1 (2006).
- Kaimudin, Arfan. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Anak Dalam Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia." *Jurnal Yurispruden* 2.1 (2019): 37-50.
- Maulinda Silalahi, 2006, *Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Pekerja/Buruh Dihubungkan Dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Serta Implikasinya Terhadap Upaya Mewujudkan Keadilan Antara Pekeja/Buruh*, Tesis, Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta.
- Nurendah, Ria. *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Buruh Perempuan Atas Cuti Haid (Studi di Pabrik Rokok PT. Maica Nusantara Kabupaten Tuban)*. Diss. Brawijaya University, 2014.
- Prasetyo, Yoko, and Ane Permatasari. "Kelayakan Upah Minimum Provinsi (UMP) Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup Layak Pekerja Tahun 2019." *Jurnal Pemerintahan Dan Kebijakan (JPK)* 2.1 (2020): 41-52.
- Rahman Halim, Aji. "Sistem Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan Dalam Konsep Negara Kesejahteraan (Welfare State)." *Journal Presumption of Law* 3.2 (2021): 206-220.
- Rosifany, Ony. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Legalitas: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* 4.2 (2020): 36-53.
- Soleh, Ahmad. "Masalah ketenagakerjaan dan pengangguran di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos* 6.2 (2017): 83-92.
- Warassih, Esmi. "Peran Politik Hukum Dalam Pembangunan Nasional." *Gema Keadilan* 5.1 (2018): 1-15.
- Wicaksono, Alvin Agung, And Amad Sudiro. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Tidak Diberi Upah/Gaji Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studio Pt. Bakrie Construction Sumuranja Banten)." *Era Hukum-Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* 19.1 (2021).

Wiryawan, I. Wayan Gde. "Dilematika Kebijakan Upah Minimum Dalam Pengupahan di Indonesia." *Jurnal Advokasi* 6.1 (2016): 73028.

Yetniwati, Yetniwati, Hartati Hartati, and Meriyani Meriyani. "Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi." *Jurnal Dinamika Hukum* 14.2 (2014): 250-261.

Yetniwati, Yetniwati. *Pengaturan Upah Di Indonesia Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan, Kepastian Hukum, Dan Kemanfaatan*. Diss. Universitas Andalas, 2017.

Yetniwati, Y. "The Legal Arrangement of Wage Protection Based on the Principle of Legal Certainty." *Jurnal Dinamika Hukum* 16.2 (2016): 213-219

C. Peraturan Perundang- Undangan

Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

_____. *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*. UU Nomor 13 Tahun 2003. LNRI Tahun 2003. Nomor 39. TLNI Nomor 4279.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Kitab Undang-Undang Hukum Dagang

D. Sumber Lainnya

BPS Provinsi Jambi <https://jambi.bps.go.id/indicator/6/2118/1/upah-minimum-provinsi-jambi-rupiah-.html>, diakses pada 10 November 2023, pukul 11:22 WIB

<http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/> diakses pada tanggal 18 desember 2022.