

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia merupakan negara besar yang memiliki jumlah penduduk 281.603.800 jiwa dan 17.001 pulau per tahun 2024 ini, dengan jumlah penduduk sedemikian banyaknya tersebut, memang tidak seluruh manusia bisa memiliki atau memperoleh profesi yang pantas guna untuk memenuhi kebutuhan sanak saudaranya. Namun, terdapat banyak peluang untuk bekerja di perusahaan maupun memulai usaha sendiri. Dengan memulai usaha secara mandiri, tentu akan membantu menurunkan angka pengangguran di Indonesia. Semakin banyak usaha dan perusahaan yang didirikan, maka angka pengangguran pun secara perlahan akan menurun. Pada Agustus 2024, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tercatat sebesar 4,82 persen, turun 1,04 poin persentase dibandingkan dengan Agustus 2022.¹

Nusantara ini sekarang sudah banyak pekerjaan yang pada umumnya diminati oleh banyak orang, hingga berlomba-lomba untuk mendapatkan pekerjaan tersebut seperti PNS, Polri, TNI, BUMN, BUMD, serta perusahaan swasta, tak dapat dipungkiri semua orang pasti ingin mendapatkan penghasilan/upah yang layak dan cukup di tempat mereka bekerja, agar dapat menghidupi dirinya sendiri maupun keluarganya.

¹ Badan Pusat Statistik, *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)*
<https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTk3NSMy/jumlah-penduduk-pertengahan-tahun-ribu-jiwa-.html> diakses 20 Januari 2025, pukul 15.23 WIB

Perlindungan pengupahan telah diatur secara jelas dalam Pasal 88

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - a. Upah minimum
 - 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.
4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan ketentuan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 2, Tenaga kerja adalah setiap individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun kebutuhan masyarakat. Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja, yaitu mereka yang telah melakukan suatu pekerjaan, baik secara mandiri maupun dalam hubungan kerja di bawah arahan pemberi kerja, seperti perusahaan, pengusaha, badan hukum, atau lembaga lainnya.

Pada dasarnya, Undang-Undang Dasar 1945 telah mengatur hak-hak yang dimiliki oleh masyarakat, termasuk dalam aspek pekerjaan dan kehidupan. Ketentuan ini tercantum dalam Pasal 27 ayat (2), yang menyatakan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak untuk memperoleh pekerjaan yang layak serta kehidupan yang layak sesuai dengan prinsip kemanusiaan, tanpa pengecualian. Dalam menjalankan pekerjaan, masyarakat bertujuan untuk memperoleh imbalan atau upah yang layak demi memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Hal ini diatur lebih lanjut dalam Pasal 28D ayat (2), yang menyebutkan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan serta dalam hubungan kerja berhak menerima imbalan atau upah atas pekerjaan yang dilakukan, serta mendapatkan perlakuan yang adil dan layak.

Upah merupakan bentuk imbalan yang diberikan oleh pengusaha atau pelaku usaha atas jasa yang telah diberikan oleh pekerja, dan wajib dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan bersama, serta ketentuan peraturan perundang-undangan. Upah juga mencakup tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Pengertian ini tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 30. Dengan adanya ketentuan tersebut, setiap pelaku usaha diwajibkan untuk mematuhi peraturan yang berlaku dan memberikan upah yang layak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.

Hubungan kerja antara pengusaha dengan para pekerja di Indonesia tertuang dalam pasal 102 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam melaksanakan hubungan industrial antara pengusaha dan

pekerja pemerintah sebagai penengah memiliki fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundangundangan ketenagakerjaan.²

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 juga mengatur adanya tentang jaminan terhadap buruh/ pekerja seperti BPJS Ketenagakerjaan yang dimaksud dalam Permenaker Nomor 5 Tahun 2021 Pasal 3 ayat 1 yang berbunyi: “Setiap Pemberi Kerja wajib mendaftarkan Pekerja sebagai Peserta dalam program JKK, program JKM, dan program JHT pada BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dengan mengisi formulir sebagai berikut:

1. Pendaftaran Pemberi Kerja;
2. Pendaftaran Pekerja;
3. Rincian Iuran Pekerja.³

Biasanya, buruh ditemui pada masa-masa yang tidak terlalu menguntungkan, terutama terkait dengan hak atas upah yang diperoleh. Dalam banyak situasi, buruh sering kali menghadapi kendala yang belum cukup untuk mencukupi keinginan dasarnya.⁴ Hal ini dapat mengakibatkan kesulitan finansial, ketidakstabilan ekonomi, dan berdampak buruk 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

² Sefryndo Krisna E.H, “Perlindungan Hukum Atas Hak Upah Pekerja Pada Home Industri,” *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 2, no. 3 (2022): 835–46, <https://doi.org/10.53363/bureau.v2i3.66>.

³ Permenaker Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua

⁴ Wiryawan, I. Wayan Gde. "Dilematika Kebijakan Upah Minimum Dalam Pengupahan di Indonesia." *Jurnal Advokasi* 6.1 (2016): 73028.

diteliti lebih mendalam karena sebagian besar penduduk Indonesia ini sudah berpindah, yang dulunya berprofesi sebagai petani tetapi sekarang lebih banyak yang bekerja di sektor industri yang sering kali menyebabkan banyak persoalan yang tiada akhirnya.⁵

Selain daripada itu Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 juga mengatur adanya penetapan upah minimum setiap daerah, dan jenis dari upah minimum tersebut dibagi menjadi beberapa bagian yang dijelaskan pada Pasal 25 ayat (1) Peraturan Pemerintahan Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan yang berbunyi: “Upah minimum terdiri atas upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/ kota dengan syarat tertentu.”

Prosedural penetapan upah minimum setiap daerah juga mempunyai alurnya dari penetapan upah minimum provinsi sampai dengan kabupaten/ kota yang dijelaskan pada pasal 29 ayat (1) Peraturan Pemerintahan Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Pengupahan: “Upah Minimum Provinsi ditetapkan dengan keputusan Gubernur dan diumumkan paling lambat tanggal 21 November tahun berjalan, selanjutnya untuk penetapan upah minimum kabupaten/ kota pada pasal 31 ayat 1 Peraturan Pemerintahan Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan yang berbunyi:

“Upah minimum kabupaten/ kota ditetapkan setelah penetapan upah minimum provinsi” dan selanjutnya ayat 2 yang berbunyi: ““Penetapan upah minimum kabupaten/ kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam hal hasil penghitungan upah minimum kabupaten/ kota lebih tinggi dari upah minimum provinsi.”

⁵ 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

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha yang timbul setelah adanya perjanjian kerja, yaitu perjanjian yang menyatakan bahwa pekerja mengikatkan diri kepada pengusaha untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan memberikan upah.⁶ Dari penjelasan tersebut adanya keterkaitan antara dua pihak yang saling membutuhkan. Terkait dengan implementasi pekerjaan dengan perusahaan, perlu diketahui permasalahan perlindungan hukum khususnya untuk tenaga kerja.

Perlindungan hukum pekerja bermaksud untuk menjaga hak dasar, menjaga perlakuan diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja tanpa mengesampingkan kepentingan pengusaha dan dunia usaha. Karena sering terjadi pekerja sudah melaksanakan kewajiban namun hak mereka diabaikan oleh atasannya.⁷

Ikatan *industrial* terhadap karyawan dan pemberi kerja secara mendasar tidak setara. Artinya, kewajiban pekerja lebih besar daripada kewajiban pengusaha. Contohnya, hak pengusaha atas hasil kerja yang merupakan kewajiban pekerja disertai dengan kewajiban pekerja lainnya: pekerja wajib masuk kerja, memakai seragam dengan segala atributnya, masuk kerja pukul 08.00 (jam kerja mingguan), mengisi daftar hadir, dan seterusnya. Hal ini disebabkan posisi pekerja yang kurang beruntung dibandingkan dengan posisi pengusaha sebagai pemilik perusahaan.⁸

⁶ Zaenal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hal 65.

⁷ Agus Antara Putra, I Nyoman Putu Budiarta, and Desak Gde Dwi Arini, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia," *Jurnal Interpretasi Hukum* 1, no. 2 (2020): 12–17, <https://doi.org/10.22225/juinhum.1.2.2428.12-17>.

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

Keadaan ini menimbulkan kecenderungan bagi pengusaha untuk memiliki kewenangan penuh terhadap karyawan/pekerjanya, baik dalam hal gaji maupun jam kerja. Oleh karena itu, sudah sepantasnya pengusaha bertindak sebagai pengusaha yang baik, memperlakukan karyawan dengan baik, dan memberikan pesangon apabila karyawan yang telah lama bekerja dan berperilaku baik mengajukan pengunduran diri, meskipun hal tersebut tidak tercantum dalam kontrak.⁹

Upah merupakan salah satu tujuan mereka untuk bekerja, dan salah satu sumber penghasilan bagi setiap orang yang bekerja untuk mencukupi kebutuhannya. Berdasarkan pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan kehidupan yang layak, Pasal tersebut berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.” Penentuan upah minimum diatur oleh peraturan perundangundangan merupakan salah satu langkah pemerintah untuk menjamin pekerja mendapatkan gaji yang pantas sesuai dengan kondisi dan kebutuhan mereka.

Tentu saja, seiring berjalannya waktu, ada kebutuhan untuk hidup bagi diri sendiri atau keluarga, dan setiap orang ingin memiliki pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya. Dalam banyak jenis pekerjaan saat ini, gaji yang diberikan tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang dilakukan, gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan namun upah tersebut tidak sesuai dengan yang sudah ada dikesepakatan awal, tentu hal tersebut menjadi ujung tombak seseorang menjadi tidak optimal dalam bekerja karena memikirkan kesepakatan yang tidak dijalankan

⁹ Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2006, Hal. 6

dengan semestinya. Tetap, penerapan penetapan upah minimum ini sering menimbulkan banyak ujian dan masalah.

Masalah yang kita hadapi adalah jarak yang semakin lebar antara upah minimum dan biaya hidup. Kenaikan biaya hidup yang tidak sebanding dengan peningkatan upah minimum dapat menyulitkan pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasarnya, seperti sandang, pangan, dan papan. Hal ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Upah minimum provinsi jambi dari tahun 2021 hingga 2023 senilai Rp.2.630.162,00 hingga Rp.2.943.033,00 Sebagai gambaran Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Jambi pada tahun 2023 untuk Kota Jambi dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Upah Minimum Provinsi Jambi Tahun 2025

No	Kabupaten/ Kota	Upah/ Bulanan
1.	Kota Jambi (UMK)	Rp. 3.607.223
2.	Kabupaten Muaro Jambi (UMK)	Rp. 3.378.620
3.	Kabupaten Tanjung Jabung Barat (UMK)	Rp. 3.329.595
4.	Kabupaten Batanghari (UMP)	Rp. 3.234.535
5.	Kabupaten Merangin (UMP)	Rp. 3.234.535
6.	Kabupaten Tanjung Jabung Timur (UMP)	Rp. 3.234.535
7.	Kabupaten Tebo (UMP)	Rp. 3.234.535
8.	Kabupaten Sarolangun (UMK)	Rp. 3.322.266
9.	Kabupaten Bungo (UMP)	Rp. 3.234.535
10.	Kota Sungai Penuh (UMP)	Rp. 3.234.535

(Sumber data : *tribun jambi*)

Perlindungan upah merupakan upaya pengamanan terhadap sistem pengupahan yang berbasis kemanusiaan, agar hak- hak pekerja atas pengupahan

tidak dapat dihilangkan atau dikurangi.¹⁰ Maka di sini sudah sepantasnya perusahaan/tempat dimana mereka bekerja bersikap sebagai perusahaan yang baik dengan memperlakukan para pekerjanya dengan baik dan memberikan bonus apabila para pekerja yang sudah lama bekerja dan berkelakuan baik meminta untuk keluar dari pekerjaannya walaupun hal tersebut tidak tercantum dalam perjanjian.¹¹

Soepomo mengatakan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja merupakan jaminan bahwa mereka dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum adalah peraturan ketenagakerjaan, yang meliputi perlindungan bagi pekerja dalam hal waktu kerja, sistem pengupahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan pemerintah, kewajiban sosial, serta menjaga semangat dan moral dalam bekerja, sehingga menjamin efisiensi kerja yang baik dan perlakuan yang menghormati harkat dan moral.¹²

Selain perusahaan, pemerintah memberikan wujud perhatian dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Menurut Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dikatakan bahwa : “Setiap pekerja / buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai Agama”.

Pasal 81 Ayat (24) UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 88 menyatakan

¹⁰ Yetniwati, “*The Legal Arrangement of Wage Protection Based on the Principle of Legal Certainty*,” *Jurnal Dinamika Hukum* vol 16, no. 2 (2016): 213–19, <https://doi.org/10.20884/1.jdh.2016.16.2.596>.

¹¹ Agung Brahmanda Yoga et al., “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Di Mertha Suci Bangli*,” *Kertha Semaya* 2 (2014): 5.

¹² Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013 Hal 263-264

bahwa, setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Penghidupan layak ini mencakup upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, serta upah saat tidak masuk kerja karena alasan tertentu.¹³ Dan bentuk perlindungan hukum yang diberikan pemerintah lainnya adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat buruh/pekerja.

Banyak perusahaan yang melupakan kewajibannya terhadap pekerjanya dari segi aspek ekonomi upah, tidak sesuai standarisasi UMR maupun UMP, upah lembur yang tidak dijalankan dengan semestinya dan sebagainya. Maka dalam hal ini, peneliti lebih memfokuskan perlindungan terhadap pekerja dari segi aspek ekonomi. Kita bisa memahami arti upah ini dengan melihat Pasal 2 Ayat 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan bahwa : Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi.¹⁴

Sehingga di PT Widyaloka Jaya Perkasa terdapat pekerja yang tidak mendapatkan haknya sebagai pekerja diperusahaan yang bergerak dibidang konveksi ini, seluruh pekerja di PT Widyaloka Jaya Perkasa tidak mendapatkan gaji yang sesuai yang telah ditetapkan upah minimum atau UMK Kota Jambi sejumlah Rp. 3.607.223,00.

Dari dari penjelasan diatas terlihat jelas bahwa karyawan tidak mendapat upah sesuai dengan ketentuan upah minimum yang ada dimana mereka para

¹³ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

¹⁴ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

karyawan telah menjalani/ melaksanakan kontrak kerja dengan ketentuan yang telah berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPdata) Pasal 1601 ayat (a) menyatakan bahwa: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Namun, demikian harapan tersebut tidak sesuai daripada kenyataannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk menganalisis, memberi saran/ masukan terhadap permasalahan ini dan menjadikannya sebuah judul proposal skripsi yaitu **Perlindungan Hukum Terhadap Upah Minimum Pekerja Di PT Widyaloka Jaya Perkasa Kota Jambi Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dan agar tidak terjadi kerancuan dalam pembahasan proposal skripsi ini nantinya, maka penulis akan membatasi permasalahannya dengan rumusan yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak atas upah pekerja di PT Widyaloka Jaya Perkasa berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan?
2. Apa kendala dalam pelaksanaan hak-hak pekerja atas upah di PT Widyaloka Jaya Perkasa Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pelaksanaan hak atas upah pekerja di PT Widyaloka Jaya Perkasa Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kendala hak-hak pekerja atas upah di PT Widyaloka Jaya Perkasa berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat dan kegunaan. Adapun manfaat yang diharapkan dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu hukum khususnya dalam bidang hukum perdata
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah karya tulis ilmiah yang dapat menjadi bahan bacaan dan juga referensi guna kepentingan akademis
- c. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk dijadikan arah penelitian yang lebih lanjut pada masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pemahaman kepada masyarakat mengenai pemberian upah di PT Widyaloka Jaya Perkasa.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi pemangku kebijakan dalam memperbaharui hukum perdata.
- c. Sebagai referensi dan study literature bagi peneliti dimasa mendatang.

E. Kerangka Konseptual

Dalam Kerangka Konseptual penulis memberikan penjelasan mengenai maksud dari perumusan judul dalam penelitian ini agar tidak timbul kesalahpahaman dan memberikan arti dan penafsiran yang berbeda-beda. Untuk itu penulis akan menguraikannya 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.¹⁵ 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.¹⁶

2. Upah

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 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

¹⁵ Kamus Besar Indonesia (KBBI). Edisi Kedua, Cet 1, Balai Pustaka, Jakarta, hlm 595.

¹⁶ Setiono, *Supermasi Hukum*, UNS, Jakarta, 2004, hlm 3

atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

3. Pekerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

4. PT. Widyaloka Jaya Perkasa

PT Widyaloka Jaya Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang konveksi dan advertising, perusahaan ini didirikan pada tahun 2018 yang terletak di Jalan Pattimura Kota Jambi, Provinsi Jambi. Perusahaan ini telah menerima banyak pesanan dari dalam kota hingga luar kota maupun provinsi, perusahaan ini menerima banyak jasa berupa pembuatan kemeja, kaos, spanduk, id card dan lain-lain, berikut informasi umum mengenai PT Widyaloka Jaya Perkasa:

- a. Nama perusahaan : PT Widyaloka Jaya Perkasa
- b. Bidang usaha : Konveksi dan Advertising
- c. Alamat : Jalan Pattimura Kenali Besar, Kota Jambi
- d. Tahun berdiri : 2018

F. Landasan Teoritis

1. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto 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.¹⁷ Pengertian perlindungan hukum adalah segala daya upaya yang di lakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta

¹⁷ Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm.54

yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan 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.

Perlindungan hukum merupakan perlindungan yang diberikan kepada badan hukum dalam bentuk instrumen hukum, baik yang bersifat preventif maupun represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain, perlindungan hukum mengacu pada uraian fungsi hukum, yaitu konsep di mana hukum dapat menjamin keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian. Negara hukum pada hakikatnya bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum kepada warga negara terhadap tindakan pemerintah, berdasarkan pada dua asas negara hukum.¹⁸

2. Teori Penegakan Hukum

Lawrence M. Friedman mengemukakan bahwa efektif dan berhasil tidaknya penegakan hukum tergantung tiga unsur sistem hukum, yakni struktur hukum (*struktur of law*), substansi hukum (*substance of the law*) dan budaya hukum (*legal culture*). Struktur hukum menyangkut aparat penegak hukum, substansi hukum meliputi perangkat perundang-undangan dan budaya hukum merupakan hukum yang hidup (*living law*) yang dianut dalam suatu masyarakat.¹⁹

¹⁸ Salim dan Erlies Septiana Nurbani, Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi, Raja Grafindo, Jakarta, 2013, Hlm. 264

¹⁹ Lawrence M. Friedman, System Hukum Dalam Perspektif Ilmu Sosial, The. Legal System: A Sosial Science Perspektive, Nusa Media, Bandung, 2009, hlm. 24

Penegakan hukum menurut Soerjono Soekanto dipengaruhi oleh lima faktor, yaitu:

- a. Faktor hukumnya sendiri. Dalam hal ini yang dimaksud adalah Undang- undang dalam arti materiil, yaitu peraturan tertulis yang berlaku umum dan dibuat oleh penguasa pusat maupun daerah yang sah.
- b. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang menjadikan atau menciptakan hukum itu sendiri.
- c. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum. Sarana atau fasilitas tersebut antara lain: tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup, dan seterusnya.
- d. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan. Penegakan hukum berasal dari masyarakat dan kembali lagi ke masyarakat.
- e. Faktor kebudayaan, yakni hasil karya cipta, dan rasanya yang didasarkan pada karsa manusia didalam pergaulan hidup.²⁰

G. Orisinalitas Penelitian

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

²⁰ Soerjono Soekanto, Faktor-faktor yang mempengaruhi Penegakan Hukum, PT Raja Graфика Persada, Jakarta, 2008

No	Nama/ judul penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ria Nurendah (2018) “Pelaksanaan Hukum Buruh Perempuan Atas Cuti Haid di Pabrik Rokok PT Maica Nusantara Kabupaten Tuban”	Peneliti terdahulu dan penelitian penulis memiliki persamaan mengenai pelaksanaan perlindungan hukum pekerja	Perbedaannya penelitian oleh Ria Nurendah mengupas tentang pembahasan mengenai pelaksanaan perlindungan bagi buruh perempuan sedangkan penelitian yang akan diteliti akan mengulas secara umum terkait upah dari buruh
2.	Zulfa Ainun Rachmawati (2020) Universitas Sebelas Maret 2020 “Pelaksanaan Pengawasan Pemberian Upah Minimum Kabupaten Sukoharjo dalam Rangka Perlindungan Terhadap Buruh Oleh Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Surakarta”	Penelitian terdahulu dan penelitian penulis memiliki kesamaan dalam mendiskusikan mengenai upah minimum sesuai di daerah masing-masing	Perbedaan penelitian oleh Zulfa Ainun Rachmawati menggunakan metode penelitian normatif bersifat preskriptif. Sedangkan metode penelitian penulis menggunakan metode penelitian yuridis empiris

3.	Jurnal Wicaksono , Alvin Agung, Amad Sudiro (2021) “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)”	Peneliti tedahulu dan penelitian penulis memiliki kesamaan dalam mengulas mengenai perlindungan hukum terhadap upah pekerja.	Perbedaannya penelitan oleh Wicaksono, Alvin Agung, Ahmad Sudiro mengeksplorasi tentang kenaikan upah buruh di PT. Bakrie Construction Sumuranja Banten yang tidak sesuai dengan upah yang pekerja dapatkan sedangkan penelitian penulis mengulas tentang pelaksanaan perlindungan hukum terhadap upah minimum yang pekerja dapatkan.
----	---	--	--

H. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Dalam penelitian terhadap PT Widyaloka Jaya Perkasa ini tipe penelitian yang digunakan adalah pendekatan yang bersifat Yuridis Empiris yaitu penelitian berdasarkan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku kemudian dikaitkan dengan kenyataan yang terjadi dilapangan.

Menurut Bahder Johan Nasution, bahwa “penelitian ilmu empiris bahwa tujuan penelitian ilmu empiris bertujuan untuk sejauh mana bekerjanya hukum ditengah masyarakat.”²¹

2. Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi dalam penelitian ini penulis memilih lokasi penelitian PT Widyaloka Jaya Perkasa di Kecamatan Alam Barajo, Kota Jambi, Provinsi Jambi.

3. Spesifikasi Penelitian

Dalam Spesifikasi penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan memberikan gambaran secara objektif tentang Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja di PT Widyaloka Jaya Perkasa.

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 dilapangan dari hasil penelitian lapangan (*field research*), meliputi penelitian langsung dengan mengadakan wawancara dengan beberapa pihak atau responden yang menjadi sampel dan informan di PT Widyaloka Jaya Perkasa.

b) Data Sekunder

Data yang penulis peroleh dari informasi informan dan dari

²¹ Dr. Bahder Johan Nasution, SH., SM.,M.Hum Metode Penelitian Ilmu Hukum, ed. Team Mandar Maju (Mandar Maju, 2022) hlm 123.

kepastakaan (*library research*), yaitu dengan mempelajari buku-buku, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. serta Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

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.²² Populasi dalam penelitian ini berjumlah 7 karyawan PT Widyaloka Jaya Perkasa. Sampel penelitian berjumlah 7 karyawan PT Widyaloka Jaya Perkasa yang merupakan tenaga kerja suatu perusahaan swasta yang ada di Kota Jambi, Provinsi Jambi

²² Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung, PT.Alfabet, 2016, hlm.85

yang menerima upah tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Kota Jambi.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan:

a. Wawancara

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 di PT Widyaloka Jaya Perkasa.

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 menggambarkan suatu keadaan yang telah terjadi dilapangan tentang Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja di PT Widyaloka Jaya Perkasa Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan.

I. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas dari pembahasan skripsi ini nantinya, maka penulis menyusunnya secara sistematis. Adapun sistematika yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini terdiri dari 4 (empat) bab yang secara

garis besar diuraikan secara berikut:

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, Orisinalitas Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum terhadap Pekerja, Tinjauan Umum tentang Pekerja, Hak dan Kewajiban pengusaha, Hak dan Kewajiban Pekerja, Tinjauan Umum Upah.

BAB III Pembahasan mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja di PT Widyaloka Jaya perkasa Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan. Dalam bab ini penulis mendiskusikan Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja di PT Widyaloka Jaya Perkasa Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan.

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