

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI,
SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS HUKUM**



**PERLINDUNGAN HUKUM MENGENAI PENGUPAHAN TERHADAP
PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
DI HOTEL LUMINOR JAMBI**

SKRIPSI

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

**ADHITYA ILHAM WIRAYUDHA
B10019117**

Pembimbing:

**Dr. Yetniwati, S.H., M.H.
Firya Oktaviarni, S.H., M.H.**

**JAMBI
2025**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI,
SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS HUKUM**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama Mahasiswa : **ADHITYA ILHAM WIRAYUDHA**
Nomor Induk Mahasiswa : **B10019117**
Program Kekhususan : **Hukum Bisnis**
Judul Skripsi : **PERLINDUNGAN HUKUM MENGENAI
PENGUPAHAN TERHADAP PEKERJA
DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU DI HOTEL LUMINOR JAMBI**

**Telah Disetujui oleh Pembimbing pada tanggal seperti tertera di bawah ini
untuk dipertahankan di hadapan Tim Penguji Fakultas Hukum
Universitas Jambi**

Jambi, 15 Mei 2025

Pembimbing I



Dr. Yetniwati, S.H., M.H.
NIP. 196206261988032003

Pembimbing II



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

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI,
SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS HUKUM**

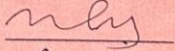
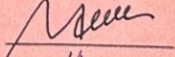
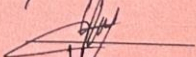
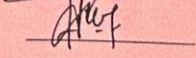
PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama Mahasiswa : **ADHITYA ILHAM WIRAYUDHA**
Nomor Induk Mahasiswa : **B10019117**
Program Kekhususan : **Hukum Bisnis**
Judul Skripsi : **PERLINDUNGAN HUKUM MENGENAI
PENGUPAHAN TERHADAP PEKERJA
DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU DI HOTEL LUMINOR JAMBI**

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Tim Penguji Bagian Hukum
Perdata Fakultas Hukum Universitas Jambi, pada tanggal 30 Juni 2025 dan
dinyatakan LULUS

TIM PENGUJI

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Lili Naili Hidayah, S.H., M.Hum.	Ketua Penguji	
Prof. Dr. Muskibah, S.H., M.Hum.	Penguji Utama	
Dr. Yetniwati, S.H., M.H.	Anggota	
Firya Oktaviarni, S.H., M.H.	Anggota	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Jambi


Dr. Hartati, S.H., M.H.
NIP. 197212031998022001

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat 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 Pembimbing Skripsi.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dituliskan 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 di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan 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.

Jambi, 20 Mei 2025

Saya membuat pernyataan



Alhady Hham Wirayudha
NIM. B10019117

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pelaksanaan perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di Hotel Luminor Jambi dan untuk mengetahui dan menganalisis kendala-kendala dan upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di Hotel Luminor Jambi. Metode penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian yuridis empiris. 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, Pengupahan, Pekerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the implementation of legal protection regarding wages for workers with fixed-term work agreements at the Luminor Jambi Hotel and to determine and analyze the obstacles and efforts made in the implementation of legal protection regarding wages for workers with fixed-term work agreements at the Luminor Jambi Hotel. The research method used is the empirical juridical research type. The results of the study indicate that legal protection for labor wages at Luminor Jambi Hotel is not fully in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. This can be seen from several violations in wage payments, such as wage payments that are not in accordance with the provisions, and wage payments that are not in accordance with the minimum wage standards of Jambi City. Obstacles in the implementation of workers' rights at Luminor Jambi Hotel include the lack of awareness of employers and workers of the importance of legal protection for labor wages, as well as weak supervision from the government.

Keywords: Legal Protection, Wages, Workers, Fixed-Term Work Agreements.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah atas segala limpahan rahmat Allah SWT dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Perlindungan Hukum Mengenai Pengupahan Terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Hotel Luminor Jambi”**.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terutama kepada:

1. Ibu Dr. Hartati, S.H., M.H., Dekan Fakultas Hukum Universitas Jambi yang memberikan kemudahan dalam pengurusan izin penelitian guna kelancaran penulisan skripsi ini.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Muskibah, S.H., M.Hum., Wakil Dekan Bidang Akademik, Kerjasama dan Sistem Informasi Fakultas Hukum Universitas Jambi yang telah banyak membantu dalam administrasi kependidikan. Bapak Dr. H. Umar Hasan, S.H., M.H., Wakil Dekan Bidang Keuangan dan Kepegawaian Fakultas Hukum Universitas Jambi yang telah banyak dalam perlengkapan sarana perkuliahan. Bapak Dr. A. Zarkasi, S.H., M.H., Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Hukum Universitas Jambi yang telah banyak membantu dalam bidang kemahasiswaan.
3. Bapak Dr. Muhammad Amin Qodri, S.H., LL.M., Ketua Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Jambi yang telah menyetujui judul dalam penulisan skripsi ini
4. Ibu Dr. Yetniwati, S.H., M.H., dan Ibu Firya Oktaviarni, S.H., M.H., Pembimbing Utama (I) dan Pembimbing Pendamping (II) yang telah banyak

membimbing dan mengarahkan penulis hingga terselesainya penulisan skripsi ini.

5. Bapak serta Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Jambi yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan, bimbingan, petunjuk dan arahan bagi penulis dalam masa perkuliahan.
6. Staf pekerja dan karyawan Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Jambi yang telah banyak membantu penulis dalam bidang keadministrasian.
7. Manajemen Hotel Luminor Jambi yang telah membantu penulis dalam penelitian dan permintaan data hingga terselesaikannya penelitian skripsi ini.
8. Orang tuaku tercinta Ayahanda Zulhendri dan Ibunda Dina Syafrina atas segala nasehat, do'a dan dukungan yang telah diberikan pada ananda.
9. Kepada saudari-saudariku Khaila Resty Maharani dan Zivara Ayudhia Az-zahra serta rekan penulis Nessa Adin Fahrani yang telah banyak membantu penulis, baik itu dari segi moral maupun materiil hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritiknya untuk penyempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat.

Jambi, 20 Mei 2025

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I.....	Error! Bookmark not defined.
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Kerangka Konseptual.....	12
F. Landasan Teoretis	15
G. Originalitas Penelitian	22
H. Metode Penelitian	26
I. Sistematika Penulisan	29
BAB II	31
PERJANJIAN KERJA DAN TENAGA KERJA.....	31
A. Perjanjian Kerja	31
B. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	33
C. Hubungan Kerja.....	35
D. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja	37
E. Dasar Hukum Perlindungan Tenaga Kerja	46
F. Perlindungan Hukum Mengenai Pengupahan Terhadap Pekerja/Buruh Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	48
BAB III.....	58
PEMBAHASAN	58
A. Pelaksanaan Perlindungan Upah Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Hotel Luminor Jambi Tahun 2024.....	58
B. Kendala-Kendala dan Upaya Penyelesaian Yang Dilakukan Hotel Luminor Jambi Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Mengenai Pengupahan Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Hotel Luminor Jambi	78
BAB IV	88
PENUTUP.....	88
A. Kesimpulan	88
B. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	90

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 yang menentukan: “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-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 dan kepentingan pengusaha.

Perlindungan hukum terhadap pekerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja yang secara harmonis tanpa adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Menurut Soepomo dalam Abdul Khakim bahwa perlindungan pekerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
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.¹

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Fokus penelitian ini mengkaji perlindungan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu pada jasa perhotelan.

Hotel merupakan bagian terpenting dari unsur pariwisata, hotel adalah suatu badan usaha yang bergerak di bidang jasa akomodasi yang dikelola secara komersial yang dilengkapi dengan penyediaan makanan dan minuman serta fasilitas lainnya di mana semua pelayanan tersebut ditujukan untuk masyarakat umum. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, hotel selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada para tamunya untuk membangun citra hotel yang baik dan menjadi daya tarik bagi wisatawan untuk berkunjung kembali ke hotel tersebut.²

Pada umumnya perusahaan hotel yang terdahulu kerap kali mengangkat pekerja tetap, namun jika dibandingkan dengan sekarang perusahaan hotel lebih cenderung mengangkat pekerja dengan sistem kerja kontrak. Bukan tanpa alasan perusahaan lebih memilih untuk mengangkat pekerja kontrak dan enggan mempekerjakan pekerja tetap, hal ini biasanya dilakukan oleh

¹Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 4, Citra Aditya Bakti: Bandung, 2014, hlm. 102.

²Rinda, "Pengaruh Pendapatan Penjualan Kamar (*Room Sales*) *Food and Beverage* dan *Meeting Room* terhadap *Service Charge* PekerjaBina Darma Hotel", *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Tridianti, Palembang, 2021, hlm. 1.

perusahaan untuk menekan biaya pengeluaran jasa atau tergantung dari tinggi rendahnya tingkat hunian kamar hotel.³

Pekerja kontrak merupakan pekerja dengan masa kerja yang sementara, dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (yang selanjutnya disebut PKWT) atas dasar kesepakatan antara perusahaan pemberi kerja dengan pekerja yang bersangkutan.

Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pekerja merupakan orang yang telah bekerja pada majikan dengan melakukan semua pekerjaan yang diberikan dan akan diberi upah tiap kali menyelesaikan pekerjaannya. Mereka hidup di Indonesia juga berhak mendapatkan pekerjaan untuk menghidupi diri dan keluarganya. Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (amandemen) Pasal 27 Ayat (2) bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁴

Bentuk perjanjian kerja dibagi atas dua macam yaitu:

1. Perjanjian kerja secara lisan

Dalam Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memperbolehkan dilakukannya perjanjian kerja waktu

³Ni Made Rosa Dita Andriani and I Ketut Sudantara, "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Kontrak Pada Hotel The Griya Sanur," *Jurnal Kertha Desa* 8, no. 4 (2003): 2, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthadesa/article/view/57618>.

⁴Ni Desak Made Santi Dwiyartha, "Implementasi Peraturan Ketenagakerjaan Pada Hotel Berbintang Di Bali," *Pariwisata Budaya: Jurnal Ilmiah Agama Dan Budaya* 3, no. 2 (2018): 42, <https://doi.org/10.25078/pba.v3i2.598>.

tidak tertentu secara lisan, dengan catatan perusahaan diwajibkan membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang meliputi: 1) nama dan alamat pekerja; 2) tanggal mulai bekerja; 3) jenis pekerjaan; dan 4) besarnya upah.

2. Perjanjian kerja secara tertulis

Perjanjian kerja ini selebihnya memuat jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan, hak maupun kewajiban, serta besaran upah yang diterima oleh pekerja. Perjanjian ini haruslah jelas dengan menyatakan apakah perjanjian kerja tersebut masuk dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT atau sistem kerja kontrak) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT atau sistem kerja tetap).

Suatu perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yakni suatu perjanjian yang telah dibuat bersama antara perusahaan dengan pekerja yang telah disahkan oleh instansi ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum pekerja di jasa perhotelan akan saling menguntungkan para pihak apabila pelaksanaan hak dan kewajiban terbagi secara wajar. Pemenuhan hak-hak pekerja dilakukan untuk meningkatkan kepentingan kesejahteraan pekerja.⁵ Hubungan antara pengusaha dengan pekerja dinamakan hubungan industrial yang pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi, musyawarah serta berunding dan didukung oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan.

⁵Niru Anita Sinaga and Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak - Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Jurnal Teknologi Industri* 6 (2007): 64, <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/jti.v6i0.754>.

Perbedaan kedudukan secara ekonomi dan sosial antara pekerja/buruh dengan pengusaha menimbulkan hubungan subordinatif yang terbingkai dalam hubungan kerja sehingga menimbulkan posisi tidak semitrikal antar keduanya. Untuk itu, hukum dijadikan sarana guna memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh karena sebagai konsekuensi dan hubungan kerja muncullah hak dan kewajiban yang oleh hukum harus dijaga dan dilindungi. Kenyataannya, masyarakat mempunyai kepentingan atas kinerja perusahaan dalam hal menyediakan produk dan jasa, menciptakan kesempatan kerja dan menyerap pencari kerja. Pemerintah sendiri berkepentingan agar masyarakat dapat sejahtera. Tetapi hal tersebut tidak sesuai dengan kenyataan yang ada, bahwa masih banyak masyarakat belum sejahtera.⁶

Menurut Zainal Asikin, perlindungan pekerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam yaitu:

1. Perlindungan Ekonomis

Yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila pekerja tidak bekerja di luar kehendaknya. Atau suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini disebut dengan jaminan sosial.

2. Perlindungan Sosial

⁶Enggitia Agustina, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003", *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang, 2015, hlm. 29-30.

Perlindungan sosial yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Pengertian lain bahwa perlindungan ekonomis adalah suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan ini disebut juga dengan kesehatan kerja.

3. Perlindungan Teknis

Pelindungan teknis yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan atau suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.⁷

Luminor Hotel, beralamat Jln. Mpu Gandring Nomor 72 Kebun Jeruk, Jambi. Luminor Hotel Jambi adalah hotel berbintang tiga baru berdesain urban dengan sentuhan suasana modern. Hotel terletak strategis di jantung Kota Jambi, area Kebun Jeruk, yang menawarkan kemudahan akses ke berbagai tempat wisata dan bisnis. Properti ini terletak 2 km dari pusat kota Jambi dan 10 km dari bandara Sultan Thaha. Hotel yang menyenangkan ini terletak dalam 2.3 km dari Jembatan Gentala Arasy.

Pada tahun 2023, jumlah pekerja Luminor Hotel Jambi berjumlah 79

⁷Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2008, hlm. 76.

orang. 57 orang pekerja waktu tertentu dan 22 orang pekerja tetap. Seperti terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 1
Jumlah Pekerja Yang Dipekerjakan Pada Tiap-tiap Departemen Pada Luminor Hotel Jambi.

No	Departemen	Pekerja	
		Pekerja Waktu Tertentu	Pekerja Tetap
1.	<i>Front Office Manajer</i>		1
	a. <i>Receptionist</i>	10	
	b. <i>Operator</i>	5	
	c. <i>Cashier</i>	5	
	d. <i>Security</i>		7
2.	<i>Restaurant Manajer</i>		1
	a. <i>Cooker</i>	9	
	b. <i>Waiter/Waitress</i>	8	
3.	<i>Tata Graha Manajer</i>		1
	a. <i>Room boy</i>	10	
	b. <i>Gardener</i>		7
	c. <i>Engineering</i>		5
	d. <i>Laundry</i>	10	
	Jumlah	57	22

Sumber: Luminor Hotel Jambi

Maka perlindungan pekerja yang akan dibahas untuk membatasi masalah yaitu perlindungan pekerja dalam aspek ekonomi mengenai pengupahan. Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang kebijakan pengupahan yang ditetapkan oleh pemerintah pusat. Pemerintah pusat bertanggung jawab menetapkan kebijakan pengupahan untuk mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak. Selain itu, gubernur juga memiliki kewenangan untuk menetapkan upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten/kota (UMK). Berdasarkan penelitian awal mengemukakan perlindungan hukum pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu pada Luminor Hotel, bahwa

perlindungan ekonomis kepada pekerja dengan PKWT erat kaitannya dengan masalah upah yang diterima oleh pekerja itu sendiri. Hal tersebut mengenai upah gaji pokok maupun gaji tunjangan yang diterima, permasalahan ini dialami oleh 4 (empat) orang yaitu 6 (enam) orang *room boy* dan 1 (satu) orang *cooker* pada tahun 2023.

Tabel 2
Permasalahan Pekerja Luminor Hotel Jambi

No.	Nama	Umur	Masa Kerja	Bagian	Upah	
					Gaji Pokok	Gaji Tunjangan
1.	IN	23 Thn	2 Thn	<i>Cooker</i>	Rp. 2.973.000,-	Rp. 1.740.000,-
2.	TM	21 Thn	3 Thn	<i>Room boy</i>	Rp. 2.945.000,-	Rp. 1.580.000,-
3.	PT	20 Thn	2 Thn	<i>Room boy</i>	Rp. 2.945.000,-	Rp. 1.560.000,-
4.	DP	20 Thn	3 Thn	<i>Room boy</i>	Rp. 2.945.000,-	Rp. 1.580.000,-
5.	KS	21 Thn	2 Thn	<i>Room boy</i>	Rp. 2.945.000,-	Rp. 1.560.000,-
6.	AD	20 Thn	2 Thn	<i>Room boy</i>	Rp. 2.945.000,-	Rp. 1.560.000,-
7.	NV	20 Thn	2 Thn	<i>Room Girl</i>	Rp. 2.945.000,-	Rp. 1.560.000,-

Sumber: Luminor Hotel Jambi

Berdasarkan tabel di atas dapat dikemukakan bahwa ke-7 pekerja Hotel Luminor seharusnya mendapatkan gaji sesuai UMK Kota Jambi tahun 2024 dengan nilai sebesar Rp. 3.387.064,- sedangkan untuk gaji tunjangan berupa tunjangan makan, tunjangan transportasi dan uang *service charge*. Untuk lebih jelasnya rincian *item* aspek bidang ekonomis pekerja Hotel Luminor Kota Jambi.

1. Gaji Pokok (biasanya UMR) atau gaji sesuai jabatan
2. *Service Charge* : uang *service* serupa bonus yang nominalnya bervariasi tergantung dari jumlah *revenue* yang masuk ke hotel
3. *Guarantee Service* : uang *service charge* yang jumlahnya tetap, biasanya dibagikan bersama dengan *Service Charge*. Jadi kalau *Service Charge* tidak

diberikan karena hotel sepi yang didapatkan pekerja berupa *Guarantee Service*

4. Tunjangan biasanya untuk level atau jabatan tertentu. Bisa berupa tunjangan jabatan atau pulsa atau transportasi atau akomodasi
5. Asuransi kesehatan memakai BPJS Kesehatan atau bisa memakai asuransi kesehatan lain yang bekerjasama dengan perusahaan. Untuk hal ini ada standar pekerja tertentu yang bisa mendapatkan fasilitas ini
6. BPJS Ketenagakerjaan (BPJS TK) biasanya diperuntukkan untuk pekerja tertentu. Karena di hotel banyak pekerjanya sifatnya kontrak pendek 3–6 bulan bahkan ada yang pekerja harian
7. THR sekali setahun. Kalau bonus tahunan tergantung dari *revenue* dan keputusan manajemen hotel
8. Uang makan : kebanyakan pekerja hotel akan dapat uang makan bulanan yang diberikan dalam bentuk makanan EDR/makanan kantin yang biasanya masuk dalam komponen penggajian
9. *Uniform* : disesuaikan kebutuhan. Bukan cuma seragam tapi kaya segala kelengkapannya juga. Misalnya *kitchen* bisa dapat seragam satu stel lengkap dengan topi, apron, dan *safety shoes*

Dalam praktik di Luminor Hotel gaji yang diberikan kepada pekerja dengan PKWT disesuaikan dengan Upah Minimum Kab/Kota (UMP) dan juga ditambah dengan tunjangan tenaga yang kerja lembur. Gaji dan tunjangan yang diberikan disesuaikan dengan kesepakatan dari awal perjanjian sampai dengan selesainya perjanjian kerja yang telah disepakati.

Menurut pendapat penulis upah yang diberikan oleh pihak hotel masih belum memenuhi ketentuan dalam Pasal 88 Ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena dalam ketentuan tersebut banyak mengatur terkait upah, tetapi dalam penerapannya hanya upah pokok dan tunjangan yang diberikan kepada pekerja jasa perhotelan. Selain itu dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 pada Pasal 15 Ayat (1) bahwa: “Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT”. Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT dan diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus. Hal tersebut belum diterapkan oleh pihak Luminor Hotel.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulisan ini dibatasi, hanya perlindungan hukum berkaitan dengan pengupahan saja yakni dengan judul **“Perlindungan Hukum Mengenai Pengupahan Terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Hotel Luminor Jambi”**.

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di Hotel Luminor Jambi?
2. Apa kendala-kendala dan upaya penyelesaian yang dilakukan Hotel Luminor Jambi dalam pelaksanaan perlindungan hukum mengenai

pengupahan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di Hotel Luminor Jambi?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pelaksanaan perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di Hotel Luminor Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kendala-kendala dan upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di Hotel Luminor Jambi.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat penelitian secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat lebih lanjut bagi ketenagakerjaan/perburuhan khususnya dalam perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di Hotel Luminor Jambi.
2. Manfaat penelitian secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat mengetahui perlindungan upah terhadap tenaga kerja waktu tertentu di Hotel Luminor Jambi. Selain itu juga diharapkan bagi pengusaha mengetahui dan menjamin hak-hak dan kewajibannya dalam hal pelaksanaan perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja

waktu tertentu di Hotel Luminor Jambi, agar terciptanya hubungan kerja secara harmonis bagi pengusaha dan pekerja itu sendiri.

E. Kerangka Konseptual

Dalam penulisan ini, penulis memberikan batasan-batasan untuk mempermudah dalam membahas permasalahan serta menghindari penafsiran yang berbeda sebagai berikut:

1. Perlindungan Hukum

Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa:

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. Dalam menjalankan dan memberikan perlindungan hukum dibutuhkan subyek hukum yang disebut dengan perlindungan hukum *preventif* dan perlindungan hukum *represif*. Perlindungan hukum preventif bertujuan mencegah terjadinya sengketa sedangkan perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Dengan kata lain perlindungan hukum dapat memberikan kepastian, keadilan, keteriban, kedamaian dan kemanfaatan terhadap masyarakat.⁸

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.⁹

⁸Anonim, "Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli", <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, tanggal 10 Oktober 2023.

⁹Satjipto Rahardjo, *Penyelenggaraan Keadilan Dalam Masyarakat Yang Sedang Berubah*, Jurnal Masalah Hukum, 1993, hlm. 37.

2. Upah

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian upah adalah sebagai berikut :”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”.¹⁰

G. Kartasapoetra dalam Yetniwati bahwa: “Upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum “¹¹. Upah merupakan imbalan yang diterima dari pengusaha karena pekerja telah atau akan melakukan pekerjaan, dan upah berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidupnya bersama keluarga.

Pemberian upah yang dilakukan oleh pengusaha dapat dilakukan sesuai dengan yang diperjanjikan dalam perjanjian atau kontrak kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Dikarenakan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja didasari perjanjian atau kontrak. Selain dari perjanjian atau kontrak

¹⁰Asyhadie Zaenie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia* Edisi, Cet. 1. Penerbitan, Rajawali Pers: Jakarta, 2008, hlm. 85.

¹¹Yetniwati, “Pengaturan Upah di Indonesia Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan, Kepastian Hukum, dan Kemanfaatan”, *Disertasi Universitas Andalas*, Padang, 2017, hlm. 61.

hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja juga harus berdasarkan hukum perburuhan.¹²

3. Tenaga Kerja Waktu Tertentu

Menurut Pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas; menentukan bahwa tenaga kerja kontrak adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan untuk hubungan kerja untuk waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertentu. Pekerja kontrak termasuk ke dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu (yang selanjutnya disebut PKWT) karena PKWT merupakan perjanjian kerja yang terdapat jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu ini sesuai dengan Pasal 56 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan.¹³

Adapun pekerja yang dibahas yaitu pekerja di Hotel Luminor Jambi.

4. Hotel Luminor

Luminor Hotel, beralamat Jln. Mpu Gandring Nomor 72 Kebun Jeruk, Jambi. Luminor Hotel Jambi adalah hotel berbintang tiga baru berdesain urban dengan sentuhan suasana modern.

Berdasarkan uraian di atas, maka yang dimaksud dalam penulisan ini adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-

¹²Salsabila Nauli Malau and Yetniwati, "Hak Pekerja Yang Dirumahkan Oleh Perusahaan Produsen Kayu Rekayasa," *Zaaken: Journal of Civil and Business Law* 4, no. 1 (2023): 193, <https://doi.org/https://doi.org/10.22437/zaaken.v4i1.21757>.

¹³Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia: Yogyakarta, 2013, hlm. 21.

hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan mengenai 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 perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan terhadap tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan untuk hubungan kerja untuk waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertentu yang bekerja di Hotel Luminor Jambi.

F. Landasan Teoretis

Sesuai dengan isu hukum yang telah dikemukakan dalam latar belakang, maka landasan teori yang akan penulis gunakan sebagai pisau analisis dalam penulisan skripsi ini adalah teori perlindungan hukum, teori penegakan hukum dan teori kepastian hukum.

1. Teori perlindungan hukum

Menurut Philipus M. Hadjon yang mengemukakan:

Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif (pencegahan) maupun dalam bentuk yang bersifat represif (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.¹⁴

¹⁴Philipus M. Hadjon, *Status Hukum, Perlindungan Hukum*, diakses melalui support@statushukum.com, diakses tanggal 14 September 2023.

Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa: “perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan”.¹⁵

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum bagi rakyat meliputi dua hal, yakni:

- 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.¹⁶

Pada dasarnya 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 dapat dibagi menjadi dua yaitu:

- a. Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini biasanya terletak dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan batasan dalam melakukan kewajiban. Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dalam hal perlindungan preventif ini terletak

¹⁵*Ibid.*

¹⁶Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*, PT.Bina Ilmu: Surabaya, 1987, hlm. 5.

dalam KUH Perdata dan peraturan perundang-undangan lainnya mengatur tentang pelaksanaan pembiayaan konsumen di Indonesia.

KUH Perdata telah memberikan perlindungan hukum yang mana diatur dalam Pasal 1131 dan Pasal 1132 KUH Perdata. Pada Pasal 1131 KUH Perdata menentukan bahwa: “segala kebendaan si berhutang, baik yang bergerak maupun tidak bergerak, baik yang sudah ada maupun yang baru akan ada dikemudian hari, menjadi tanggungan untuk segala perikatan perorangan”.

Pengertian di atas, menunjukkan seseorang mengikatkan diri pada suatu perjanjian maka sejak itu pula harta kekayaannya baik yang sudah ada maupun yang akan ada secara otomatis menjadi tanggungan untuk segala perikatan meskipun kekayaan tersebut tidak diserahkan atau dinyatakan dengan tegas sebagai jaminan.

Selanjutnya Pasal 1132 KUHPdata menentukan bahwa: “kebendaan tersebut menjadi jaminan bersama-sama bagi semua orang yang mengutangkan padanya, pendapatan penjualan benda-benda itu di bagi-bagi menurut keseimbangan yaitu menurut besar kecilnya piutang masing-masing, kecuali apabila diantara berpiutang itu ada alasan-alasan yang sah untuk didahulukan”.

Peraturan perundang-undangan menurut teori perlindungan hukum preventif merupakan bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh negara melalui pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum bagi masyarakat.

b. Perlindungan Hukum represif

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

Perlindungan yang berhak diperoleh oleh pekerja adalah perlindungan preventif yang artinya adalah tindakan pencegahan. Dalam hal ini, pekerja mendapat perlindungan preventif berupa peralatan perlindungan diri berupa sarung tangan, helm, cemet, kacamata, sepatu karet dan lain-lain yang bisa digunakan oleh pekerja saat melakukan pekerjaan dan dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Namun pada kenyataannya, alat perlindungan diri tersebut ada yang sudah rusak dan tidak dapat digunakan, selain itu beberapa pekerja juga merasa kurang nyaman jika memakai alat perlindungan diri tersebut secara lengkap. Alhasil, kecelakaan kerja pun tidak dapat terhindarkan. Meski begitu, ada kecelakaan kerja yang memang terjadi walau sudah mengenakan alat perlindungan diri sekalipun.¹⁷

Selain perlindungan preventif, pekerja juga berhak menerima perlindungan represif yang merupakan perlindungan setelah terjadinya kecelakaan. Perlindungan represif ini bisa berbentuk santunan untuk pekerja.

¹⁷Faradiba Mivtahur Rahmi, Yetniwati, and Muskibah, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Pada CV. Nusa Indotama," *Zaaken: Journal of Civil and Business Law* 3, no. 1 (2022): 29, <https://doi.org/10.22437/zaaken.v3i1.12249>.

2. Teori Penegakan Hukum

“Secara konsepsional inti dan arti dari penegakan hukum terletak pada kegiatan penyerasian nilai-nilai yang terjabarkan di dalam kaedah-kaedah yang mantap dan menegawantah dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir, untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup”.¹⁸

Kaedah-kaedah tersebut kemudian menjadi pedoman atau patokan bagi perilaku atau sikap tindak yang dianggap pantas, atau yang seharusnya. Perbuatan atau sikap tindak tersebut bertujuan untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian. Demikianlah konkretisasi dari pada penegakan hukum secara konsepsional.

Berdasarkan uraian di atas dapatlah dikemukakan, bahwa masalah pokok dari pada penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor-faktor yang mungkin mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut mempunyai arti yang netral, sehingga dampak positif atau negatif terletak pada isi faktor-faktor tersebut. Menurut Soejono Soekanto, faktor-faktor tersebut adalah:

1. Faktor hukum sendiri.
2. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku dan diterapkan.
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.¹⁹

¹⁸Soerjono Soekanto, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2005, hlm. 3.

¹⁹*Ibid.*, hlm. 13.

Kelima faktor tersebut di atas saling berkaitan dengan eratnya. Oleh karena itu merupakan esensi penegak hukum, serta juga merupakan tolak ukur dari pada efektifitas penegakan hukum, sedangkan pelaksanaan dari penegakan hukum tersebut, Soerjono Soekanto membatasi “pada kalangan yang secara langsung berkecimpung dalam bidang penegakan hukum yakni, mereka yang bertugas dibidang kehakiman, kejaksaan, kepolisian, kepengacaraan dan pemasyarakatan”.²⁰

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindung, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Dalam hal ini hukum yang dilanggar itu harus ditegakkan. Melalui penegakan hukum inilah hukum itu menjadi kenyataan.

Dalam penegakan hukum ada 3 (tiga) unsur yang selalu harus diperhatikan, yaitu:

1. Kepastian hukum.
2. Kemanfaatan.
3. Keadilan.²¹

Kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum karena dengan adanya kepastian

²⁰*Ibid.*

²¹Sudikno Mertokusumo, *Bab-bab Tentang Penemuan Hukum*, PT. Citra Aditya Bhakti: Yogyakarta, 1993, hlm.1.

hukum masyarakat akan lebih tertib. Hukum bertugas menciptakan kepastian hukum karena bertujuan untuk ketertiban masyarakat.

Sementara itu menurut Soerjono Soekanto “menghabiskan inti dari proses penegakan hukum (yang baik) adalah penerapan yang serasi dari nilai-nilai dan kaedah-kaedah yang kemudian terwujud dalam pola perilaku”.²² Pola perilaku tersebut tidaklah terbatas pada warga masyarakat saja, akan tetapi mencakup juga golongan “*Pattern Setting Group*” yang dapat diartikan sebagai golongan penegak hukum dalam arti sempit.

Menurut Mulyana W. Kusuma, “persoalan yang utama dalam proses penegakan hukum berkisar antara lain pada efektifitas dan dampak sosialnya”.²³

Efektifitas penegakan hukum jelas tidak dapat diukur semata-mata berdasarkan kriteria rancu, seperti jumlah warga negara yang terkena penegakan hukum, banyaknya kasus terselesaikan, frekuensi operasi penegak hukum dan sebagainya. Penilaian atas efektifitas penegakan hukum ditentukan oleh seberapa jauh rangkaian upaya penegakan hukum dalam kurun waktu tertentu sudah mendekatkan pada tujuan hukum yakni keadilan atau seberapa jauh nilai-nilai hukum prosedural maupun nilai-nilai hukum substantif telah terimplementasi melalui penegakan hukum.

Di dalam kenyataan, sering kali terjadi proses penegakan hukum dijalankan semata-mata untuk mengejar semacam target organisasi dalam

²²Soerjono Soekanto, *Sosiologi Hukum Dalam Masyarakat*, CV. Rajawali Pers: Jakarta, 2001, hlm. 60.

²³Mulyana W. Kusumah, *Persepsi, Teori Dan Kebijakan Hukum*, CV. Rajawali: Jakarta, 2000, hlm. 60.

kerangka perspektif resmi dari pada usaha untuk menempatkannya dalam konteks pencapaian keadaan substantif.

3. Teori Kepastian Hukum

Terkait dengan kepastian hukum dikatakan Achmad Ali:

Kepastian hukum dalam artian undang-undang maupun suatu peraturan setelah diperundangkan akan dilaksanakan dengan pasti oleh pemerintah. Kepastian hukum berarti setiap orang dapat menuntut agar hukum dilaksanakan dan tuntutan itu pasti dipenuhi, dan bahwa setiap pelanggaran hukum akan ditindak dan dikenakan sanksi hukum juga. Dalam perspektif hukum, tema kepastian pada prinsipnya selalu dikaitkan dengan hukum.²⁴

Selanjutnya Sudikno Mertokusumo juga mengatakan “menjelaskan, kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu”.²⁵

G. Originalitas Penelitian

Beberapa penelitian terdahulu yang melakukan penelitian dengan topik yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Rama Permana Putra, dengan skripsinya yang berjudul, “Perlindungan Hukum (Aspek Ekonomi) Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT Satria Garuda Sakti.”²⁶. Adapun intisari dari skripsi ini yaitu permasalahan yang akan dibahas adalah bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum (aspek

²⁴Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence) termasuk interpretasi undang- undang (legisprudence)*, Kencana Prenada Media Group: Jakarta, 2009, hlm. 79.

²⁵Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty: Yogyakarta, 1999, hlm. 145.

²⁶Rama Permana Putra, “Perlindungan Hukum (Aspek Ekonomi) Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT Satria Garuda Sakti.”, *Skripsi Universitas Jambi*, 2023, diakses melalui <https://repository.unja.ac.id/id/eprint/52287>, tanggal akses 22 November 2023.

ekonomi) terhadap tenaga kerja *outsourcing* di PT Satria Garuda Sakti dan apa saja permasalahan hukum terhadap pelaksanaan perlindungan hukum (aspek ekonomi) terhadap tenaga kerja *outsourcing* di PT Satria Garuda Sakti. Hasil penelitian skripsi ini mengenai perlindungan hukum dalam aspek ekonomi yang seharusnya diberikan kepada pekerja tidak berjalan dengan semestinya karena pekerja *oustourcing* yang bekerja di PT Satria Garuda Sakti tidak mendapatkan haknya berupa didaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana yang telah diatur pada Pasal 15 Ayat (1) Undang-Undang Bidang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dikarenakan pekerja baru melalui masa uji coba dan masih dalam masa awal dinas dan permasalahan hukum terhadap pelaksanaan perlindungan hukum aspek ekonomi adalah kurangnya kesadaran hukum yang pekerja yang rendah sehingga pekerja tidak mengetahui tentang aturan BPJS Ketenagakerjaan dan permasalahan administrasi ketika pendaftaran sebagai peserta BPJS sehingga menghambat prosesnya serta tidak terpenuhinya hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja berupa terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Arsy Ayu Desika, Suratman, Abid Zamzami, dengan jurnalnya yang berjudul, “Perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada sektor jasa perhotelan (Studi Kasus di Savana Hotel & Convention Malang)”²⁷. Adapun intisari yaitu permasalahan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu

²⁷Arsy Ayu Desika, Suratman, and Abid Zamzami, “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Sektor Jasa Perhotelan (Studi Kasus Di Savana Hotel & Convention Malang),” *Jurnal Dinamika* 29, no. 2 (2023): 8017–36.

tertentu karena masih banyak terjadi penyimpangan dengan tidak terpenuhi hak-hak dari tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak dilaksanakan oleh pihak pengusaha. Hasil penelitian ini adalah perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di Savana Hotel & Convention Malang sudah diterapkan dengan baik, meskipun belum sepenuhnya. Perlindungan hukum yang diberikan ada 3 (tiga) yaitu: perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, perlindungan teknis. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara khusus isi perjanjian kerja waktu tertentu, hanya mengatur isi perjanjian kerja pada umumnya..

Anggar Wijayati, dengan skripsinya yang berjudul, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Lorin Solo Hotel”²⁸. Adapun intisarinya yaitu: bagaimana pekerja memperoleh perlindungan hukum dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Lorin Solo Hotel yaitu jenis pekerjaan yang diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perlindungan dalam pemenuhan hak-hak pekerja di Lorin Solo Hotel. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu banyak digunakan oleh pengusaha atau perusahaan karena dianggap sangat efisien dalam menjalankan operasional perusahaan dan dapat meminimalis pengeluaran perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, dapat diambil simpulan bahwa Lorin Solo Hotel belum sepenuhnya menerapkan

²⁸Anggar Wijayati, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Lorin Solo Hotel”, *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, 2023, diakses melalui <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/77574/Perlindungan-Hukum-terhadap-Pekerja-dalam-Perjanjian-Kerja-Waktu-Tertentu-di-Lorin-Solo-Hotel>, tanggal akses 23 November 2023.

jenis pekerjaan yang disyaratkan untuk pekerjaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu dan pemenuhan mengenai hak-hak pekerja telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mengenai cuti hamil bagi pekerja perempuan, waktu kerja, BPJS, upah, dan tunjangan hari raya telah mendapatkan perlindungan hukum. Peraturan perundang-undangan yang terkait yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Telaah pustaka yang dilakukan oleh saya sebagai penulis, telah menemukan penelitian yang hampir sama dengan penelitian yang ingin penulis lakukan, namun pada dasarnya penulisan skripsi ini yang penulis buat tetaplah ada perbedaan. Kesamaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian sebelumnya adalah tentang perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, sedangkan perbedaan dalam penelitian terletak pada lokasi dan subjek penelitian yaitu PT. Hotel Luminor Jambi dan pekerjanya, bahwa penulis akan berfokus pada a) pelaksanaan perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu; b) kendala-kendala dan upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di Hotel Luminor Jambi.

H. Metode Penelitian

Untuk melengkapi penelitian skripsi ini agar lebih terarah dan dapat dipertanggungjawabkan maka dipergunakan suatu metode. Adapun metode penelitian yang dipergunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan Hotel Luminor Jambi.

2. Tipe Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris, yaitu penelitian yang dilakukan bersifat menjelaskan sejauhmana bekerjanya suatu norma hukum yang ada di masyarakat. Yuridis empiris merupakan tipe dari penelitian ini. Bahder Johan Nasution, mengemukakan bahwa “Penelitian ilmu empiris bahwa tujuan penelitian ilmu empiris bertujuan untuk sejauh mana bekerjanya hukum ditengah masyarakat”²⁹.

Berdasarkan penjelasan norma di atas ialah perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, untuk melihat bagaimana pelaksanaan dan penerapannya.

3. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian yang bersifat deskriptif yaitu penelitian yang bersifat untuk mengungkapkan, menganalisis suatu masalah atau peristiwa tentang perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

²⁹Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum*, Mandar Maju: Bandung, 2008, hlm. 81-82.

4. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan perusahaan Luminor Hotel dan karyawannya yang pernah terlibat perjanjian kerja waktu tertentu. Teknik penarikan sampel yang dipergunakan adalah secara *purposive sampling*, yaitu memilih sampel berdasarkan penilaian tertentu karena unsur-unsur, atau unit-unit yang dipilih dianggap mewakili populasi.³⁰ Kriteria penarikan sampel didasarkan pada subjek penelitian yaitu karyawannya yang pernah melakukan perjanjian kerja waktu tertentu di Luminor Hotel dan mengalami permasalahan dalam pelaksanaan perjanjian tersebut.

Dalam penelitian ini penulis mengambil 7 (tujuh) orang pekerjayang mengalami permasalahan terkait perlindungan hukum aspek ekonomi sebanyak 6 (enam) orang dari bagian *room boy* dan 1 (satu) bagian *cooker*. Pekerja yang menjadi sampel sebanyak 7 (tujuh) orang. Responden dari pihak perusahaan Luminor Hotel sebanyak 2 (dua) orang, yaitu Bagian Humas dan Supervisor. Informan dari pihak Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Jambi sebanyak 2 (dua) orang, yaitu Kepala Seksi Penyelesaian Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi dan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan, pada UPTD Balai Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 1 Disnaker Kota Jambi.

5. Sumber Data

³⁰*Ibid*, hlm. 159.

Penulisan skripsi ini menggunakan sumber data yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti yaitu:

a. Data primer

Data primer meliputi penelitian lapangan yang diperoleh langsung melalui wawancara terhadap pekerja yang menjadi sampel di Luminor Hotel Jambi.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan penelitian yang diperoleh dari kepustakaan yaitu mempelajari buku-buku, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

c. Data tersier

Data tersier merupakan penelitian yang diperoleh dari ensiklopedia, kamus hukum maupun kamus Bahasa Indonesia.

6. Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data dari penelitian ini yang digunakan adalah dengan melakukan wawancara, studi dokumen, dan studi pustaka.

7. Analisis Data

Dari data yang diperoleh, baik berupa data primer maupun data sekunder yang dikumpulkan dan diseleksi dan diklasifikasikan serta dianalisis secara kualitatif. Kemudian hasil yang diperoleh dijadikan dalam bentuk deskriptif, yaitu menggambarkan suatu keadaan yang telah terjadi

di lapangan tentang perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

I. Sistematika Penulisan

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

BAB I Pendahuluan. Bab ini berupa uraian sebagai pedoman dasar terhadap bab-bab yang berikutnya, yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka konseptual, landasan teoretis, originalitas penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan umum tentang perlindungan hukum, tinjauan umum tentang pekerja secara umum, tinjauan umum tentang perlindungan pekerja, hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban pekerja, perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

BAB III Merupakan uraian dari hasil penelitian tentang pelaksanaan perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, kendala-kendala dan upaya yang dilakukan dalam perlindungan hukum mengenai pengupahan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

BAB IV Merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran dari pembahasan penelitian yang akan menjadi jawaban dari permasalahan. Di

mana kesimpulan dan saran tersebut akan menjadi acuan bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini dengan lebih baik lagi.

BAB II

PERJANJIAN KERJA DAN TENAGA KERJA

A. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Menurut Pasal 1601 KUHPerduta: memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”

Sedangkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban ke dua belah pihak”.

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerduta Pasal 1603a yang menentukan: “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni:

1. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603a yang menentukan: “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

3. Adanya unsur upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang

pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis atau lisan (Pasal 51 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

B. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Definisi perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Menurut Pasal 56 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Pada artikel ini akan dibahas

mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Dalam Pasal 56 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kepmenakertrans 100/2004), pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWT dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin dan PKWT wajib didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Selain itu, PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman, yaitu pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca sehingga hanya dapat dilakukan untuk satu pekerjaan pada musim tertentu; atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali

untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun serta dapat diperbaharui 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama. Khusus untuk PKWT yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan tidak dapat dilakukan pembaharuan perjanjian kerja.

C. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Dengan demikian, jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.³¹

Menurut Imam Soepomo, hubungan kerja, yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan

³¹Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 61.

menerima upah dan di mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.³²

Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur-unsur, yaitu:

1. Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan, pekerja tersebut dapat menyuruh orang lain. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia, perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2. Upah

Upah memegang peranan penting dalam perjanjian kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

3. Perintah

³²Imam Soepomo, *Op.Cit.*, hlm. 70.

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.³³

Menurut Djumadi, yang menerangkan sebagai berikut:

Suatu perjanjian kerja atau kesepakatan kerja dapat diadakan untuk jangka waktu yang tidak tertentu sedemikian rupa, sehingga tidak dapat untuk sementara waktu itu secara teratur diputuskan oleh salah satu pihak. Karena biasanya suatu perjanjian atau kesepakatan itu tidak diadakan untuk suatu masa yang tetap dan masing-masing pihak tidak mempunyai kewenangan untuk secara teratur memutuskannya.³⁴

Menurut Sri Soedewi, objek perjanjian perburuhan, yaitu:

Sama-sama menyebutkan bahwa pihak yang satu menyetujui untuk melaksanakan pekerjaan bagi pihak yang lain dengan pembayaran tertentu, perbedaannya satu dengan yang lain adalah bahwa pada perjanjian kerja terdapat hubungan kedinasan keusahaan antara buruh dan majikan. Pada pemborongan pekerjaan dan perjanjian untuk melakukan jasa tidak ada hubungan semacam itu, melainkan melaksanakan tugas secara sendiri-sendiri. Sedangkan perbedaannya adalah bahwa pada perjanjian untuk melakukan jasa pembayaran dilakukan dengan imbalan pembayaran upah yang tidak dipersetujukan lebih dahulu antara para pihak, melainkan ditentukan berdasarkan tarif yang layak, sedangkan para perjanjian pemborongan kerja dan perjanjian kerja pembayaran dipersetujukan sebelumnya antara para pihak.³⁵

D. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

1. Tenaga Kerja dan Penggolongan Tenaga Kerja

a. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

³³Abdul Khakim, *Op.Cit.*, hlm. 40.

³⁴FX. Djumadi, *Perjanjian Kerja*, RajaGrafindo Persada: Jakarta, 2008, hlm. 64.

³⁵Sri Soedewi Masjchun Sofwan, *Hukum Bangunan Perjanjian Pemborongan Bangunan*, Liberty: Yogyakarta, 1982, hlm. 52.

Ketenagakerjaan Bab I Pasal 1 Ayat (2) disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Iman Soepomo mengemukakan:

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun–64 tahun. Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, di dalamnya meliputi buruh. Buruh yang dimaksud adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.³⁶

Pengertian tenaga kerja dalam penelitian ini adalah mereka yang bekerja pada suatu perusahaan yang didalam maupun diluar hubungan kerja untuk menghasilkan barang maupun jasa. Tenaga kerja di Indonesia menghadapi permasalahan dalam hal produktifitasnya yang rendah. Hal ini terjadi akibat jumlah orang yang mencari pekerjaan atau yang menganggur semakin besar. Keadaan tersebut membawa konsekuensi terhadap usaha penyediaan lapangan pekerjaan bagi angkatan kerja baru. Dengan adanya permasalahan mengenai ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja, maka perlu upaya peningkatan mutu tenaga kerja, dan meningkatkan sumberdaya manusia yang baik

³⁶Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan: Jakarta, 1997, hlm. 39.

akan menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan mempunyai produktifitas yang tinggi. Akibatnya tenaga kerja akan mudah dalam mencari kerja, atau mampu menciptakan lapangan kerja sendiri.

b. Penggolongan Tenaga Kerja

Berdasarkan segi keahlian dan pendidikannya tenaga kerja dibedakan menjadi tiga golongan, yaitu:³⁷

1. Tenaga kerja kasar yaitu tenaga kerja yang berpendidikan rendah dan tidak mempunyai keahlian dalam suatu bidang pekerjaan.
2. Tenaga kerja terampil yaitu tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan pendidikan atau pengalaman kerja seperti montir mobil, tukang kayu, dan tukang memperbaiki televisi dan radio.
3. Tenaga kerja terdidik yaitu tenaga kerja yang mempunyai pendidikan yang tinggi dan ahli dalam bidang-bidang tertentu seperti dokter, akuntan ahli ekonomi, dan insinyur.

2. Perlindungan Tenaga Kerja Secara Umum

a. Prinsip Perlindungan

Perlindungan pekerja dan buruh menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan meliputi:

Perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.³⁸

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin, yaitu:

³⁷Pemerintah Kabupaten Buleleng, Dinas Tenaga Kerja, “Jenis-Jenis Tenaga Kerja dan Permasalahannya”, diakses melalui <https://disnaker.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/jenis-jenis-tenaga-kerja-dan-permasalahannya-32>, tanggal akses 5 Agustus 2024.

³⁸F.X Djumialdji, *Op, Cit.*, hlm. 83.

Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang peburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja.³⁹

b. Jenis dan Objek Perlindungan

a). Perlindungan Pengupahan

Sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, yakni pekerja/buruh dan pengusaha, namun untuk melindungi pekerja dari pengupahan yang terlampau rendah dan tidak sesuai dengan kualitas pekerjaan serta kuantitas lamanya jam kerja dan/atau jumlah hari kerja, maka pemerintah menetapkan standar upah terendah melalui suatu perundang-undangan, inilah yang kemudian disebut dengan upah minimum.⁴⁰

Untuk merealisasikan bunyi Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 yang menentukan: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", maka pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh, yang 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;

³⁹Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada: Jakarta, 2002, hlm. 34.

⁴⁰F.X Djumialdji, *Op, Cit.*, hlm. 84.

- 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.

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.⁴¹

Dalam buku Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Zainal Asikin menjelaskan bahwa perlindungan tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam yaitu:

1. Perlindungan secara ekonomis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

⁴¹Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti: Bandung, 2003, hlm.60.

3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan.⁴²

Selain perlindungan tenaga kerja di atas, terdapat perlindungan lain terhadap pekerja yaitu:

1. Norma Keselamatan Kerja, meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaan, keadaan tempat kerja, lingkungan serta cara melakukan pekerjaan.
 2. Norma kesehatan kerja dan higiene kesehatan perusahaan, yang meliputi pemeliharaan dan peningkatan keselamatan pekerja, penyediaan perawatan medis bagi pekerja, dan penetapan standar kesehatan kerja.
 3. Norma kerja, berupa perlindungan hak tenaga kerja secara umum baik sistem pengupahan, cuti, kesusilaan, dan religius dalam rangka memelihara kinerja pekerja.
 4. Norma kecelakaan kerja, berupa pemberian ganti rugi perawatan atau rehabilitasi akibat kecelakaan kerja dan/atau menderita penyakit akibat pekerjaan, dalam hal ini ahli waris berhak untuk menerima ganti rugi.
- b). Perlindungan Jam Kerja.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77

⁴²Zainal Asikin *Op.Cit.* hlm.76.

ayat 1). Waktu kerja yang dimaksud meliputi yang pertama adalah 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Tercantum pada Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

1. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
2. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
3. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/ buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; dan
4. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/ buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/ buruh tersebut berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

c). Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam Pasal 86 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh 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.

Tujuan diselenggarakannya K3 adalah untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Ditinjau dari segi keilmuan, K3 diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. K3 harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja/perusahaan. Tempat kerja adalah setiap tempat yang di dalamnya terdapat 3 (tiga) unsur, yaitu:

1. Adanya suatu usaha, baik bersifat ekonomi maupun sosial
2. Adanya sumber bahaya
3. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik secara terus-menerus maupun sewaktu-waktu.

Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen K3 yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Ada 3 (tiga) hal di sini, yaitu:

1. Tindakan membahayakan (*unsafe practices/actions*)

Tindakan yang membahayakan adalah tindakan yang menjalankan pekerjaan tanpa mempunyai kewenangan/bekerja bukan pada kewenangannya, gagal menciptakan keadaan yang baik sehingga menjadi tidak aman atau memanas menjalankan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kecepatan gerakannya, pengrusakan alat pengaman peralatan yang digunakan, bekerja berlebihan/melebihi jam kerja di tempat kerja,

mengangkat/mengangkut beban yang berlebihan, menggunakan tenaga berlebihan/tenaganya, peminum/pemabuk/mengonsumsi narkoba.

2. Kondisi yang membahayakan (*unsafe conditions*)

Adapun yang dimaksud dengan kondisi yang membahayakan adalah kondisi yang:

- a. Dalam keadaan pengamanan yang berlebihan
- b. Alat dari peralatan yang sudah tidak layak
- c. Terjadi kemacetan (*congestion*)
- d. Sistem peringatan yang berlebihan (*inadequate warning system*)
- e. Ada api dan di tempat yang berbahaya; alat penjaga/pengaman gedung kurang standar
- f. Kondisi suhu (atmosfir) yang membahayakan
- g. Terpapar gas, fumes, bising, radiasi
- h. Pencahayaan dan ventilasi yang kurang atau pun berlebihan.

3. Upaya-upaya pengendalian K3

Adapun suatu bentuk upaya pengendalian K3 antara lain: substitusi bahan kimia yang berbahaya, proses isolasi, pemasangan lokal *exhauster*, ventilasi umum, pemakaian APD, ketatarumahtangaan perusahaan, pengadaan fasilitas saniter, pemeriksaan kesehatan sebelum kerja dan berkala, penyelenggaraan latihan/penyuluhan kepada semua pekerjadan pengusaha, dan kontrol administrasi.

d). Perlindungan Kesejahteraan

Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau

berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial. Kebutuhan Jamsostek sudah merupakan hak asasi manusia yang wajib dipenuhi oleh pihak perusahaan atau instansi kepada tiap-tiap tenaga kerjanya. Kebijakan tentang jamsostek tersebut sesuai untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat Indonesia serta menciptakan Indonesia yang adil dan demokratis.⁴³

E. Dasar Hukum Perlindungan Tenaga Kerja

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dalam salah satu pasalnya menentukan: Pasal 27 Ayat (2) menyatakan bahwa: “setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

2. Undang-Undang

Undang-Undang dan Peraturan lain yang dipergunakan sebagai pedoman dalam hukum tenaga kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan
- 3) Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

⁴³F.X. Djumialdji, *Op.Cit.*, hlm. 145.

- 4) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
 - 5) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO *Convention No. 111 concerning Discrimination in Repect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan)
 - 6) Undang-Undang Nomor 19 TAHUN 1999 Tentang Pengesahan ILO *Convention No. 105 Concerning The Abolition Of Forced Labour* (Konvensi ILO Mengenai Penghapusan Kerja Paksa)
 - 7) Undang-Undang Nomor 03 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
 - 8) Undang-Undang Nomor 01 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.
3. Peraturan Lain.

Peraturan lain meliputi peraturan pemerintah yang dibuat oleh Pemerintah (Presiden), Keputusan Presiden, Instruksi Presiden, Peraturan Menteri dan Keputusan Menteri serta Peraturan/Keputusan Instansi lain yang berkaitan dengan ketenagakerjaan untuk melaksanakan suatu undang-undang, oleh karena itu isi dari Peraturan Pemerintah itu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

4. Kebiasaan.

Kebiasaan dalam hal ini adalah kebiasaan yang terjadi antara pekerja dan pemberi kerja yang dilakukan berulang-ulang dan diterima masyarakat

para pihak baik pekerja maupun pemberi kerja), Contoh: Perkerutan Pegawai tanpa pelatihan terstruktur (industri kecil dan menengah)

5. Yurisprudensi/Putusan

Semenjak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kracht*) akan menjadi dasar hukum bagi hakim untuk memutus perkara serupa.

6. Traktat/Perjanjian

Kaitannya dengan masalah perburuhan, perjanjian yang merupakan sumber hukum tenaga kerja ialah perjanjian kerja. perjanjian kerja mempunyai sifat kekuatan hukum mengikat dan berlaku seperti undang-undang pada pihak yang membuatnya.⁴⁴

F. Perlindungan Hukum Mengenai Pengupahan Terhadap Pekerja/Buruh Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Setiap orang membutuhkan pekerjaan baik itu bekerja secara mandiri maupun bekerja pada orang lain. Selanjutnya setiap orang yang bekerja itu juga membutuhkan imbalan yang disebut dengan upah. Berkaitan dengan hal tersebut maka Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 telah memberikan amanat yang menentukan sebagai berikut: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Juga berdasarkan ketentuan Pasal 28 huruf d Ayat (2) yang menentukan: “Setiap orang berhak untuk

⁴⁴Zainal Asikin, *Op. Cit*, hlm. 34.

bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian upah adalah sebagai berikut:

“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 perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Perlindungan di bidang pengupahan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak dasar tenaga kerja. Perlindungan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja tersebut diberikan pada tenaga kerja pada umumnya. 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.

Pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau pekerja/buruh kontrak adalah pekerja/buruh yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara spesifik diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Disebutkan dalam Pasal 59 Ayat (1), perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

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

Sistem bekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau kontrak yang ada di Indonesia memang sudah berlangsung cukup lama, baik dilakukan oleh perusahaan lokal milik swasta atau Pemerintah maupun perusahaan milik asing. Pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu biasanya banyak berada di pabrik-pabrik atau perusahaan-perusahaan besar yang membutuhkan banyak karyawan.. Fenomena pekerja/buruh kontrak banyak digunakan Perusahaan dengan beberapa alasan seperti mendapat tenaga kerja yang murah, cepat, dan memiliki resiko yang lebih rendah dibanding dengan pekerja/buruh tetap. Seseorang yang dikontrak biasanya

beban kerjanya hampir sama atau bahkan lebih berat dari pegawai tetap, namun dari segi upah atau fasilitas lainnya tentu saja sangat berbeda.

Perbedaan utama dari status pekerja/buruh kontrak dan tetap adalah dari status legalnya. Pekerja/buruh tetap atau dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) memiliki jangka waktu yang panjang sampai yang bersangkutan pensiun, meninggal dunia, atau mengundurkan diri. Tetapi pekerja/buruh kontrak memiliki jangka waktu sesuai dengan isi perjanjian yang disepakati. Hal ini dituangkan dalam Perjanjian Kerja Pekerja/buruh. Pekerja/buruh kontrak akan diberikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang artinya memiliki jangka waktu habisnya hubungan kerja, sedangkan pekerja/buruh tetap diberikan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).⁴⁵

Berikut ketentuan yang berlaku untuk pekerja kontrak adalah:

1. Pekerja /buruh dengan Perjanjian kerja waktu tertentu dipekerjakan oleh Perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya maksimal hanya 3 tahun (Pasal 59 Ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
2. Hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja/buruh kontak dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
3. Perusahaan tidak mensyaratkan adanya masa percobaan (Pasal 58 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

⁴⁵Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti: Bandung, 2003, hlm. 34-36.

4. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar gaji pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
5. Jika setelah kontrak kemudian perusahaan menetapkan yang bersangkutan menjadi pekerja/buruh tetap, maka masa kontrak tidak dihitung sebagai masa kerja.

Di samping itu perlu diketahui juga ketentuan yang berlaku untuk pekerja/buruh tetap yaitu sebagai berikut:

1. Memiliki jangka waktu yang panjang sampai yang bersangkutan pensiun, meninggal dunia, atau mengundurkan diri.
2. Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
3. Perusahaan dapat mensyaratkan adanya masa percobaan maksimal 3 bulan (Pasal 60 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
4. Masa kerja dihitung sejak masa percobaan.
5. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat atau pekerja/buruh mengundurkan diri, maka pekerja/buruh tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi pekerja/buruh yang bekerja minimal 3 tahun) dan penggantian hak.

Mengenai upah atau pengupahan, Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, pengertian 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 diberikan.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat dikemukakan bahwa:

- a. Upah adalah hak pekerja/buruh sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
- b. Upah yang diterima pekerja/buruh harus dinyatakan dengan uang.
- c. Upah yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan.
- d. Tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya merupakan komponen dari upah.⁴⁶

Sedangkan yang dimaksud dengan upah minimum sebagaimana tercantum dalam Pasal 88 Ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, ditetapkan oleh Pemerintah dalam ketentuan pendapatan Upah Minimum yang diarahkan pada pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan pada tanggal 23 Oktober 2015 yang merupakan penjabaran dari Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, formulasi upah ke depannya dihitung hanya sekedar angka inflasi dan pertumbuhan ekonomi yang dikeluarkan oleh lembaga pemerintah

⁴⁶Purbadi Hardjoprajitno dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Universitas Terbuka, Banten, 2014, hlm. 31.

(BPS) walaupun awalnya Upah Minimum itu juga berasal dari Kebutuhan Hidup layak (KHL) yang mana dasar KHL itu hanya dilakukan peninjauan setiap lima tahun sekali.. Sesuai Pasal 44 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, formula kenaikan upah dihitung dengan rumus:

$$U_{mn} = U_{mt} + \{U_{mt} \times (\text{Inflasi } t + \%PDBt)\}$$

“upah minimum baru = upah minimum saat ini + {upah minimum x (presentase inflasi + presentase pertumbuhan produk domestik bruto yang sedang berjalan)}”

Selain dengan adanya formula baku dalam kenaikan upah minimum, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 juga mengemukakan konsep penghasilan total yang diterima oleh pekerja/buruh. Di dalam Pasal 4 Ayat (2) menentukan: Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) diberikan dalam bentuk:

- a. Upah; dan
- b. Pendapatan Non Upah

Yang dimaksud upah terdapat dalam Pasal 5 Ayat (1) yang menentukan sebagai berikut: Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 Ayat (2) huruf a terdiri atas komponen:

- a. Upah tanpa tunjangan;
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap; atau
- c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

Selain itu, yang dimaksud non upah terdapat dalam Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 bahwa:

1. Pendapatan non upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 Ayat (2) huruf b berupa tunjangan hari raya keagamaan.

2. Selain tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1), Pengusaha dapat memberikan pendapatan non upah berupa:
 - a. Bonus;
 - b. Uang pengganti fasilitas kerja; dan/atau
 - c. Uang servis pada usaha tertentu.

Ada beberapa pasal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sehingga banyak aksi demo yang dilakukan oleh para pekerja/buruh yang menganggap bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan hanya berpihak kepada kepentingan pengusaha dan tidak mementingkan nasib pekerja/buruh untuk mendapatkan upah layak.

Beberapa hal baru yang diperhatikan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang prinsipnya tentang masalah pengupahan:

1. Dalam Pasal 44 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 menyatakan bahwa kenaikan upah hanya berdasarkan formula inflasi dan pertumbuhan ekonomi yang dikeluarkan lembaga pemerintah (BPS). Dengan mengabaikan *survey* harga-harga kebutuhan pokok setiap tahunnya yang menjadi patokan Komponen Hidup Layak (KHL). Hal ini bertentangan dengan Pasal 88 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam ayat ini Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

2. Dalam Pasal 45 dan Pasal 47 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan, kewenangan Dewan Pengupahan menjadi tertutup dalam menentukan besaran upah karena diambil alih juga oleh BPS. Dewan Pengupahan yang termasuk di dalamnya terdiri dari Serikat Pekerja. Hal ini bertentangan dengan Pasal 89 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa upah minimum ditetapkan Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan.

Dewan Pengupahan, dalam hal penetapan besaran upah minimum, hanya berwenang memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur, Bupati/Walikota, atas peninjauan kebutuhan hidup layak yang ditinjau setiap 5 (lima) tahun sekali, sesuai dengan Pasal 43 Ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Melihat hal tersebut, maka tidak heran banyak pekerja/buruh yang menolak isi Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ini karena tidak melindungi hak pekerja mengenai masalah pengupahan.

Contoh Perlindungan pengupahan pekerja/buruh diatur dalam Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 308 Tahun 2019 tentang Upah Minimum Propinsi (UMP). Pada 35 (tiga puluh lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020. Besaran Upah Minimum Propinsi (UMP) Jawa Tengah sebesar Rp. 1.742.015,22. Sedangkan besaran upah minimum Kabupaten/kota untuk kota semarang ditahun 2020 sebesar Rp 2.715.000,-. Besaran upah minimum yang sudah disahkan tersebut berlaku bagi seluruh

pekerja/buruh yang ada di Kota Semarang, baik pekerja/buruh tetap maupun pekerja/buruh maupun pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Berdasarkan uraian di atas mengenai pekerja/buruh kontrak, ketentuannya sebenarnya sudah cukup untuk memberi perlindungan bagi pekerja/buruh baik pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu maupun pekerja/ buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Dari ketentuan pengupahan di atas juga tidak menunjukkan adanya diskriminasi dalam pengupahan karena ketentuan mengenai pengupahan maupun upah minimum provinsi (UMP) maupun upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) adalah sama untuk semua pekerja/buruh tidak membedakan antara pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) maupun Pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Permasalahannya apakah hal tersebut sudah dipatuhi oleh para pihak, khususnya pengusaha sebagai pihak yang berkewajiban memberikan hak kepada para pekerja/buruh baik yang tetap atau kontrak atau pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

BAB III

PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perlindungan Upah Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Hotel Luminor Jambi Tahun 2024

Perlindungan hukum terhadap pekerja baik ekonomis, sosial dan teknis di jasa perhotelan akan saling menguntungkan para pihak apabila pelaksanaan hak dan kewajiban terbagi secara wajar. Bagi pekerja, terpenuhinya hak-hak dasar mereka sebagai pekerja, di samping meningkatkan kesejahteraan juga meningkatkan motivasi kerja. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja dinamakan hubungan industrial yang pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi, musyawarah serta berunding dan didukung oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan.

Di dalam pelaksanaan perjanjian para pihak harus menjalankan kewajiban masing-masing seperti yang tertulis di dalam perjanjian, antara lain:⁴⁷

1. Jangka waktu tersebut akan berakhir sesuai dengan perjanjian dan dapat diperpanjang sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Masa *training* 2 (dua) minggu, setelah dua minggu kalau diperpanjang nanti ada masa tambahan masa *training* selama 3 (tiga) bulan. Kalau kinerjanya bagus diperpanjang lagi kontrak selama 6 (enam) bulan setelah

⁴⁷Wawancara dengan Peldi, Supervisor Luminor Hotel Kota Jambi, tanggal 15 Juli 2024.

itu baru kontrak 1 (satu) tahun. Masalah kontrak bisa diputuskan atau tidak diperpanjang oleh pihak pertama (perusahaan).

2. Penempatan kerja, yaitu jenis pekerjaan yang diberikan kepada pekerja, dan di Luminor Hotel Kota Jambi tersebut telah sesuai dengan perjanjian kerja.
3. Jam kerja, di dalam pelaksanaannya pekerja Luminor Hotel Kota Jambi yang diteliti tersebut telah menepati jam kerja yang diperjanjikan.
4. Pengupahan yang meliputi:
 - a). Upah atau gaji pekerja ini diberikan oleh pengusaha setiap akhir bulan sesuai dengan perjanjian.
 - b). Biaya pengobatan atau kesehatan, biaya yang diberikan oleh perusahaan dengan syarat pekerja tersebut menunjukkan kuitansi pengobatan dan dari perusahaan Luminor Hotel yang diteliti, semua memberikan fasilitas biaya pengobatan ini. Diadakannya uang santunan untuk pekerja.
 - c). Biaya makan dan minum, Luminor Hotel Kota Jambi yang diteliti memberikan uang pengganti karena perusahaan tidak menyediakan makan dan minum setiap hari, maka perusahaan mengganti makan dan minum sebesar harga makan dan minum yang berlaku dan diberikan setiap akhir bulan.
 - d). Uang tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan Luminor Hotel Kota Jambi maksimal seminggu sebelum hari raya dengan jumlah yang sudah ditentukan.

e). Jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi:

- 1). Asuransi, Luminor Hotel Kota Jambi memberikan fasilitas ini, terutama bagi pekerja tetap dan bagi yang bukan pekerja tetap hanya mendapatkan dana iuran secara sukarela dari perusahaan dan pekerja yang lain.
- 2). Keselamatan kerja ini, Luminor Hotel Kota Jambi memberikan fasilitas keselamatan kerja yang telah disesuaikan dengan jenis usaha.

f). Pemutusan hubungan kerja,

Di dalam pemutusan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja sesuai dengan peraturan yang ada.

Berdasarkan rincian perlindungan hukum terhadap pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Peldi, Supervisor Luminor Hotel Kota Jambi. Adapun perlindungan hukum terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu pada Luminor Hotel Kota Jambi, diuraikan dalam bentuk perlindungan hukum sebagai berikut:

Perlindungan ekonomis kepada pekerja dengan PKWT erat kaitannya dengan masalah upah yang diterima oleh pekerja itu sendiri. Hal tersebut mengenai upah gaji pokok maupun gaji tunjangan berupa tunjangan jabatan atau pulsa atau transportasi atau akomodasi dan tunjangan hari raya (THR) yang diterima.

Peldi, Supervisor Luminor Hotel Kota Jambi mengemukakan:

Saya tidak tahu kalau di hotel lain ya. Cuma berdasarkan pengalaman saya:

1. Gaji Pokok (biasanya UMR) atau gaji sesuai jabatan
2. *Service Charge* : uang *service* serupa bonus yang nominalnya bervariasi tergantung dari jumlah *revenue* yang masuk ke hotel
3. *Guarantee Service* : uang *service charge* yang jumlahnya tetap, biasanya dibagikan bersama dengan *service charge*. Jadi kalau *service charge* tidak ada karena hotel sepi ya *guarantee service* ada.
4. Tunjangan biasanya untuk level atau jabatan tertentu. Bisa berupa tunjangan jabatan atau pulsa atau transportasi atau akomodasi
5. Asuransi kesehatan pake BPJS Kesehatan atau bisa pakai asuransi kesehatan lain yang bekerjasama dengan perusahaan. Cuma ya balik lagi, ada standar pekerjatertentu yang bisa mendapatkan fasilitas ini
6. BPJS Ketenagakerjaan (BPJS TK) biasanya diperuntukkan untuk pekerjatertentu. Karena di hotel banyak pekerjayang sifatnya kontrak pendek 3–6 bulan bahkan ada yang pekerja harian
7. THR sekali setahun. Kalo bonus tahunan tergantung dari *revenue* dan keputusan manajemen hotel masing-masing ya
8. Uang makan : kebanyakan pekerjahotel akan dapat uang makan bulanan yang diberikan dalam bentuk makanan EDR/makanan kantin gitu yang biasanya masuk dalam komponen penggajian
9. *Uniform* : disesuaikan kebutuhan. Bukan cuma seragam tapi kaya segala kelengkapannya juga. Misalnya *kitchen* bisa dapat seragam satu stel lengkap dengan topi, apron, dan *safety shoes*.⁴⁸

Pelaksanaan perlindungan upah terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di Hotel Luminor Jambi, dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Upah Minimum

Gaji/bulan tergantung dari perusahaan dan tidak ditetapkan melalui UMK maupun UMR dan setiap pekerja tidak boleh menuntut gaji yang sudah ditentukan perusahaan.

⁴⁸ Wawancara dengan Peldi, Supervisor Luminor Hotel Kota Jambi, tanggal 15 Juli 2024.

UMK Jambi naik bukan urusan kita karena hanya UMK Jambi yang mengalami kenaikan bukan gaji perusahaan yang jika ingin menaikkan gaji tergantung daripada perusahaan bukan dari pemerintah. Adanya uang santunan bagi pekerja yang mengalami sakit, kecelakaan atau meninggal dunia.⁴⁹

Dalam praktik di Luminor Hotel Kota Jambi, gaji yang diberikan kepada pekerja dengan PKWT disesuaikan dengan Upah Minimum Kab/Kota (UMP) dan juga ditambah dengan tunjangan pekerja yang kerja lembur. Gaji dan tunjangan yang diberikan disesuaikan dengan kesepakatan dari awal perjanjian sampai dengan selesainya perjanjian kerja yang telah disepakati.

Menurut pendapat penulis upah yang diberikan oleh pihak hotel masih belum memenuhi ketentuan dalam Pasal 88 Ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena dalam ketentuan tersebut banyak mengatur terkait upah, tetapi dalam penerapannya hanya upah pokok dan tunjangan yang diberikan kepada pekerja jasa perhotelan. Selain itu dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 pada Pasal 15 Ayat (1) yang menentukan bahwa: “Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT”. Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT dan diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus. Hal tersebut belum diterapkan oleh pihak Luminor Hotel Kota Jambi.

⁴⁹Wawancara dengan Peldi, Supervisor Luminor Hotel Kota Jambi, tanggal 15 Juli 2024.

Pelaksanaan perlindungan upah terhadap pekerja waktu tertentu di Hotel Luminor Jambi, tidak terlaksana sebagaimana mestinya. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3

Permasalahan Tenaga Kerja Luminor Hotel Jambi

No.	Nama	Hak Yang Tidak Diterima	UMK	Upah Yang Diterima	
				Gaji Pokok	Tunjangan
1.	IN	Upah pokok tidak sesuai dengan UMK Jambi	Rp. 3.387.064,-	Rp. 2.973.000,-	Rp. 1.740.000,-
2.	TM	Upah pokok tidak sesuai dengan UMK Jambi	Rp. 3.387.064,-	Rp. 2.945.000,-	Rp. 1.580.000,-
3.	PT	Upah pokok tidak sesuai dengan UMK Jambi	Rp. 3.387.064,-	Rp. 2.945.000,-	Rp. 1.560.000,-
4.	DP	Tidak membayar upah pokok tidak sesuai dengan UMK Jambi dan tidak menerima Tunjangan Hari Raya (THR)	Rp. 3.387.064,-	Rp. 2.945.000,-	Rp. 1.580.000,-
5.	KS	Upah pokok tidak sesuai dengan UMK Jambi	Rp. 3.387.064,-	Rp. 2.945.000,-	Rp. 1.560.000,-
6.	AD	Upah pokok tidak sesuai dengan UMK Jambi	Rp. 3.387.064,-	Rp. 2.945.000,-	Rp. 1.560.000,-
7.	NV	Upah pokok tidak sesuai dengan UMK Jambi	Rp. 3.387.064,-	Rp. 2.945.000,-	Rp. 1.560.000,-

Sumber: Luminor Hotel Jambi

Berdasarkan tabel di atas dapat dikemukakan bahwa ke-7 pekerja Hotel Luminor seharusnya mendapatkan gaji sesuai UMK Jambi tahun 2024 bahwa Upah Minimum Kota (UMK) Jambi tahun 2024 yakni, Rp. 3.387.064,-

Penetapan UMK Jambi tersebut berdasarkan surat keputusan Gubernur Jambi, Nomor 1023/KEP.GUB/Disnakertrasn-3.3/ 2023. Perhitungan UMK Jambi ini mengikuti Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Mengenai tanggapan responden yang mengalami permasalahan terkait perlindungan upah terhadap pekerja waktu tertentu. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh responden sebagai berikut:

1. IN, 23 tahun alamat Talang Banjar Kota Jambi

Hak yang tidak diterima, yaitu: upah pokok tidak sesuai dengan UMK Jambi.

IN mengemukakan:

Luminor Hotel Kota Jambi belum melaksanakan kewajiban untuk memberikan perlindungan upah terhadap tenaga kerja di perusahaannya. Tetapi kewajiban tersebut tidak sepenuhnya terlaksana. Kewajiban berupa pengusaha membayar upah pokok dan tunjangan sesuai dengan UMK Jambi. Pada awal bekerja mendapatkan upah sesuai dengan UMK Jambi tetapi dari tahun 2022-2023, hal tersebut tidak dilakukan sepenuhnya karena besar tunjangan komunikasi berkurang dari nominal sebelumnya.⁵⁰

2. TM, 21 tahun alamat Marene Talang Banjar Kota Jambi

Hak yang tidak diterima, yaitu: upah pokok tidak sesuai dengan UMK Jambi

TM, mengemukakan:

Luminor Hotel Kota Jambi belum melaksanakan kewajiban sebagai perusahaan seperti tidak membayar upah pokok tidak sesuai dengan UMK Jambi, jumlahnya kadang full sesuai kadang tidak full. Maksudnya jumlahnya berkurang.⁵¹

⁵⁰Wawancara dengan IN, Pekerja Luminor Hotel, Jambi, 12 Juli 2024.

⁵¹Wawancara dengan TM, Pekerja Luminor Hotel, Jambi, 17 Juli 2024.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa menurut pandangan Tomi kewajiban perusahaan Luminor Hotel Kota Jambi tidak terlaksana secara baik dan benar terhadap kewajiban berupa upah pokok tidak sesuai dengan UMK Jambi.

3. PT, 20 tahun, alamat Jln. Jend Sudirman Thehok

Hak yang tidak diterima yaitu: upah pokok tidak sesuai dengan UMK Jambi.

PT mengemukakan: “Kewajiban perusahaan yang tidak terlaksana yaitu Pengusaha tidak membayar upah pokok sesuai dengan UMK Jambi”.⁵²

4. DP, 20 tahun, alamat Selincih

Hak yang tidak diterima yaitu: pengusaha tidak membayar upah pokok tidak sesuai dengan UMK Jambi dan tidak menerima Tunjangan Hari Raya (THR).

DP yang mengemukakan: “Kewajiban perusahaan yang tidak terlaksana yaitu Pengusaha tidak memberikan upah pokok tidak sesuai dengan UMK Jambi dan tunjangan pekerja Luminor Hotel Kota Jambi berupa Tunjangan Hari Raya (THR)”.⁵³

5. KS, 21 tahun, alamat Jln, Kacapiring Telanaipura

Hak yang tidak diterima yaitu: upah pokok tidak sesuai dengan UMK Jambi.

⁵²Wawancara dengan PT, Pekerja Luminor Hotel, Jambi, 12 Juli 2024.

⁵³Wawancara dengan DP, Pekerja Luminor Hotel, Jambi, 12 Juli 2024.

KS mengemukakan: “Kewajiban perusahaan Luminor Hotel Kota Jambi yang tidak terlaksana yaitu Pengusaha tidak membayar upah pokok sesuai dengan UMK Jambi, yaitu Rp. 3.387.064,-”.⁵⁴

6. AD, 20 tahun, alamat Paal 5 Kotabaru

Hak yang tidak diterima yaitu: upah pokok tidak sesuai dengan UMK Jambi.

AD mengemukakan: “Pembayaran gaji pekerja UMK Jambi sebesar Rp. 3.387.064,-”, saya tidak terima sebesar itu hanya Rp. 2.945.000,-”.⁵⁵

7. NV, 20 tahun, alamat Paal 10 Kotabaru

NV mengemukakan: “Kewajiban perusahaan Luminor Hotel Kota Jambi yang tidak terlaksana yaitu Pengusaha tidak membayar upah pokok sesuai dengan UMK Jambi, yaitu Rp. 3.387.064,-”.⁵⁶

Berdasarkan uraian wawancara dengan responden di atas, dapat dikemukakan bahwa:

1. Tidak menerima gaji atau upah pokok sesuai dengan UMK Jambi, permasalahan ini dialami oleh TM, PT, IN, KS, AD dan NV.
2. Tidak menerima upah pokok sesuai dengan UMK Jambi dan tunjangan Hari Raya (1 bulan gaji pokok), permasalahan ini dialami oleh DP.

2. Upah Tidak Masuk Kerja Karena Berhalangan

Ketentuan yang diterapkan oleh manajemen Luminor Hotel Kota Jambi mengenai upah tidak masuk kerja karena berhalangan, yakni:

⁵⁴Wawancara dengan KS, Pekerja Luminor Hotel, Jambi, 12 Juli 2024.

⁵⁵Wawancara dengan AD, Pekerja Luminor Hotel, Jambi, 12 Juli 2024.

⁵⁶Wawancara dengan NV, Pekerja Luminor Hotel, Jambi, 12 Juli 2024.

- Upah sewaktu tidak masuk kerja karena berhalangan terhadap pekerja yang terikat perjanjian kerja waktu tertentu tanpa potongan
- Untuk *Front Office Department*, upah sewaktu cuti tidak dibayar
- Untuk *Daily Worker* sewaktu cuti tidak dibayar sama sekali

a. Upah Sewaktu Sakit

Ketentuan yang diterapkan oleh manajemen Luminor Hotel Kota Jambi mengenai upah sewaktu sakit, yakni:

- Upah sewaktu sakit dilakukan sebagai bagian tunjangan kecelakaan kerja, yang menjadi program BPJS
- Pekerja yang ditanggung dan mendapatkan tunjangan kecelakaan kerja terlingkup pada saat berangkat kerja, pulang kerja dan di tempat kerja
- Maksimal diberikan jumlah upah atau gaji dikali 40
- Untuk menebus obat, kalau bukan memanfaatkan program BPJS, dengan kriteria umum dapat dilakukan dengan memakai nota atau surat sakit. Manajemen Luminor Hotel Jambi akan mengganti jumlah uang untuk menebus obat tersebut.

Pelaksanaan perlindungan upah terhadap pekerja waktu tertentu di Hotel Luminor Jambi, khususnya berkaitan dengan upah sewaktu sakit tidak mengalami permasalahan. Sebagaimana dikemukakan oleh PT bahwa: “Saya pernah mengalami sakit demam berdarah pada Mei 2024, saya dirawat di Rumah Sakit Arafah selama 12 hari, saya mengajukan cuti sakit, upah saya tidak dipotong. Untuk pengobatan dilakukan dengan program BPJS”.⁵⁷

⁵⁷Wawancara dengan PT, Pekerja Luminor Hotel, Jambi, 12 Juli 2024.

Hal ini juga dikemukakan oleh Tomi bahwa: “saya pernah mengajukan cuti sakit karena mengalami kecelakaan kerja pada Juni 2024, untuk itu saya menjalani perawatan di Rumah Sakit Umum RD. Mattaher Jambi selama 15 hari, untuk pengobatan memanfaatkan BPJS, upah saya tidak dilakukan pemotongan oleh pihak Luminor Hotel.”⁵⁸

b. Upah Sewaktu Izin

Ketentuan yang diterapkan oleh manajemen Luminor Hotel Kota Jambi mengenai upah sewaktu izin, yakni:

- Upah sewaktu izin terhadap pekerja yang terikat perjanjian kerja waktu tertentu tanpa potongan
- Untuk *Front Office Department*, upah tidak dibayar
- Untuk *Daily Worker* tidak dibayar sama sekali

Daily Worker, yang juga dikenal sebagai pekerja harian lepas atau pekerja paruh waktu. *Daily Worker*, sesuai dengan namanya, adalah pekerja yang tidak memiliki kontrak seperti pekerja kontrak atau pekerja penuh waktu atau karyawan tetap. Meskipun demikian, mereka berhak mengetahui detail mengenai gaji dan manfaat yang akan mereka terima. Selain tidak menerima upah sewaktu izin. *Daily Worker* tidak juga mendapatkan *public holiday* dan *extra off*.

Pelaksanaan perlindungan upah terhadap pekerja waktu tertentu di Hotel Luminor Jambi, khususnya berkaitan dengan upah sewaktu izin

⁵⁸Wawancara dengan TM, Pekerja Luminor Hotel, Jambi, 17 Juli 2024.

tidak mengalami permasalahan. Sebagaimana dikemukakan oleh KS bahwa:

Untuk upah waktu izin dilakukan tanpa dipotong. Waktu lamaran kakak saya pada bulan Maret 2024, kami sekeluarga berangkat ke Bangka Belitung saya mengajukan izin untuk tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari.⁵⁹

c. Upah Sewaktu Alfa

Ketentuan yang diterapkan oleh manajemen Luminor Hotel Kota Jambi mengenai upah sewaktu alfa, yakni:

- Upah sewaktu alfa untuk pekerja PKWT dilakukan pemotongan
- Upah sewaktu alfa untuk pekerja *Front Office Department* dilakukan pemotongan
- Upah sewaktu alfa untuk pekerja *Daily Worker* dilakukan pemotongan

Pelaksanaan perlindungan upah terhadap pekerja waktu tertentu di Hotel Luminor Jambi, khususnya berkaitan dengan upah sewaktu alfa tidak mengalami permasalahan. Sebagaimana dikemukakan oleh AD bahwa: “Dalam kondisi alfa atau tidak masuk kerja tanpa izin atau pemberitahuan akan dilakukan pemotongan upah per hari, saya pernah mengalaminya pada tahun 2024 silam, waktu itu saya ada keperluan mendadak balik kampung, tidak sempat mengajukan izin, atau cuti. Upah saya dipotong selama 2 hari kerja karena saya alfanya 2 (dua) hari”.⁶⁰

3. Upah Karena Menjalankan Hak Waktu Istirahat Kerjanya

⁵⁹Wawancara dengan KS, Pekerja Luminor Hotel, Jambi, 12 Juli 2024.

⁶⁰Wawancara dengan AD, Pekerja Luminor Hotel, Jambi, 12 Juli 2024.

Peldi, Supervisor Luminor Hotel Kota Jambi mengemukakan:

Sebagai pekerja Luminor Hotel Kota Jambi yang terikat perjanjian kerja, pekerja tidak hanya punya hak menerima gaji atas kinerja, tapi juga berhak mendapatkan cuti dari perusahaan. Ketentuan soal hak cuti karyawan sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Jadi, jangan ragu untuk mengambil hak cuti jika pekerja merasa membutuhkan waktu rehat dari pekerjaan. Dengan mengambil cuti, pekerja bisa memulihkan fisik dan mental, mengurangi stres, dan tentunya meningkatkan kualitas hidup⁶¹

4. Denda dan Potongan Upah

Ketentuan yang diterapkan oleh manajemen Luminor Hotel Kota Jambi mengenai upah dipotong, yakni:

- Upah dipotong secara sah dilakukan apabila pekerja terlambat masuk kerja lebih dari 30 menit, dipotong upah 1 hari kerja
- Upah dipotong tidak sah dilakukan apabila merusak alat kerja (d disesuaikan dengan barang, maksimal 50 % dari harga barang) dan menghilangkan pakaian kerja, dipotong per barang)

Pelaksanaan perlindungan upah terhadap pekerja waktu tertentu di Hotel Luminor Jambi, khususnya berkaitan dengan upah dipotong mengalami

⁶¹ Wawancara dengan Peldi, Supervisor Luminor Hotel Kota Jambi, tanggal 15 Juli 2024.

permasalahan. Sebagaimana dikemukakan oleh TM bahwa: “Saya hanya mengalami permasalahan mengenai pemotongan yang dilakukan secara tidak sah yaitu pada saat saya mengalami kerusakan pada perlengkapan kerja berupa pakaian kerja dan sepatu kerja. Pemotongan menurut saya melebihi 50% dari harga barang tersebut.”⁶²

Permasalahan tersebut juga dialami oleh PT bahwa: “Saya hanya mengalami permasalahan mengenai pemotongan karena kerusakan pada pakaian kerja dan sepatu kerja. Pemotongan menurut saya melebihi 50% dari harga barang tersebut”.⁶³

DP mengemukakan: “Permasalahan yang saya hadapi mengenai pemotongan yang dilakukan secara sah berupa terlambat masuk kerja 20 menit tidak sampai 30 menit, upah saya dipotong tetap 1 hari kerja”.⁶⁴

Mengenai tanggapan responden yang mengalami permasalahan terkait perlindungan upah terhadap pekerja waktu tertentu, berkaitan upah sewaktu izin, cuti, sakit, alfa dan lain-lain. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh responden sebagai berikut:

IN mengemukakan:

Untuk upah waktu izin dilakukan tanpa dipotong, upah sewaktu alfa, gaji dipotong. Upah waktu cuti, tidak dilakukan pemotongan. Untuk gaji hari minggu tidak pernah dilakukan, karena hari minggu tetap dihitung sebagai hari kerja. Pada waktu sakit, juga tidak dilakukan pemotongan.⁶⁵

TM mengemukakan:

⁶²Wawancara dengan TM, Pekerja Luminor Hotel, Jambi, 17 Juli 2024.

⁶³Wawancara dengan PT, Pekerja Luminor Hotel, Jambi, 12 Juli 2024.

⁶⁴Wawancara dengan DP, Pekerja Luminor Hotel, Jambi, 12 Juli 2024.

⁶⁵Wawancara dengan IN, Pekerja Luminor Hotel, Jambi, 12 Juli 2024.

Upah tidak dipotong sewaktu sakit, tidak dipotong sewaktu cuti kerja. Dalam kondisi alfa atau tidak masuk kerja tanpa izin atau pemberitahuan akan dilakukan pemotongan upah per hari. Hari minggu bukan hari libur bagi pekerja hotel tetap hari kerja seperti hari biasanya. Saya hanya mengalami permasalahan mengenai pemotongan yang dilakukan secara tidak sah yaitu pada saat saya mengalami kerusakan pada perlengkapan kerja berupa pakaian kerja dan sepatu kerja. Pemotongan menurut saya melebihi 50% dari harga barang tersebut.⁶⁶

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa menurut pandangan Tomi kewajiban perusahaan Luminor Hotel Kota Jambi tidak terlaksana secara baik dan benar terhadap pemotongan upah yang dilakukan secara tidak sah.

PT mengemukakan:

Dalam kondisi alfa atau tidak masuk kerja tanpa izin atau pemberitahuan akan dilakukan pemotongan upah per hari. Hari minggu bukan hari libur bagi pekerja hotel tetap hari kerja seperti hari biasanya. Upah tidak dipotong sewaktu sakit, tidak dipotong sewaktu cuti kerja. Saya hanya mengalami permasalahan mengenai pemotongan karena kerusakan pada pakaian kerja dan sepatu kerja. Pemotongan menurut saya melebihi 50% dari harga barang tersebut.⁶⁷

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa menurut pandangan PT kewajiban perusahaan Luminor Hotel Kota Jambi tidak terlaksana secara baik dan benar terhadap pemotongan karena kerusakan pada pakaian kerja dan sepatu kerja.

DP mengemukakan:

Upah tidak dipotong sewaktu sakit, tidak dipotong sewaktu cuti kerja. Dalam kondisi alfa atau tidak masuk kerja tanpa izin atau pemberitahuan akan dilakukan pemotongan upah per hari. Hari minggu bukan hari libur bagi pekerja hotel tetap hari kerja seperti hari biasanya. Permasalahan yang saya hadapi mengenai pemotongan yang dilakukan secara sah berupa terlambat masuk kerja 20 menit tidak sampai 30 menit, upah saya dipotong tetap 1 hari kerja.⁶⁸

⁶⁶Wawancara dengan TM, Pekerja Luminor Hotel, Jambi, 17 Juli 2024.

⁶⁷Wawancara dengan PT, Pekerja Luminor Hotel, Jambi, 12 Juli 2024.

⁶⁸Wawancara dengan DP, Pekerja Luminor Hotel, Jambi, 12 Juli 2024.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa menurut pandangan Putra kewajiban perusahaan Luminor Hotel Kota Jambi tidak terlaksana secara baik dan benar terhadap pemotongan yang dilakukan secara sah berupa terlambat masuk kerja 20 menit tidak sampai 30 menit.

KS mengemukakan:

Untuk upah waktu izin dilakukan tanpa dipotong, upah sewaktu alfa, gaji dipotong. Upah waktu cuti, tidak dilakukan pemotongan. Untuk gaji hari minggu tidak pernah dilakukan, karena hari minggu tetap dihitung sebagai hari kerja. Pada waktu sakit, juga tidak dilakukan pemotongan.⁶⁹

AD mengemukakan:

Upah tidak dipotong sewaktu sakit, tidak dipotong sewaktu cuti kerja. Dalam kondisi alfa atau tidak masuk kerja tanpa izin atau pemberitahuan akan dilakukan pemotongan upah per hari. Hari minggu bukan hari libur bagi pekerja hotel tetap hari kerja seperti hari biasanya. Saya hanya mengalami permasalahan mengenai pemotongan yang dilakukan secara tidak sah yaitu pada saat saya mengalami kerusakan pada perlengkapan kerja berupa pakaian kerja dan sepatu kerja. Pemotongan menurut saya melebihi 50% dari harga barang tersebut.⁷⁰

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa menurut pandangan AD kewajiban perusahaan Luminor Hotel Kota Jambi tidak terlaksana secara baik dan benar terhadap pemotongan karena kerusakan pada pakaian kerja dan sepatu kerja.

Lebih lanjut NV mengemukakan:

Untuk upah waktu izin dilakukan tanpa dipotong, upah sewaktu alfa, gaji dipotong. Upah waktu cuti, tidak dilakukan pemotongan. Untuk gaji hari minggu tidak pernah dilakukan, karena hari minggu tetap

⁶⁹Wawancara dengan KS, Pekerja Luminor Hotel, Jambi, 12 Juli 2024.

⁷⁰Wawancara dengan AD, Pekerja Luminor Hotel, Jambi, 12 Juli 2024.

dihitung sebagai hari kerja. Pada waktu sakit, juga tidak dilakukan pemotongan.⁷¹

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan responden mengemukakan perlindungan hukum pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu pada Luminor Hotel, bahwa perlindungan terhadap upah kepada pekerja dengan PKWT erat kaitannya dengan masalah upah yang diterima oleh pekerja itu sendiri. Hal tersebut mengenai upah gaji pokok maupun gaji tunjangan yang diterima (dimuat sebelumnya pada tabel 2 halaman 8), permasalahan ini dialami oleh 7 (tujuh) orang yaitu 6 (enam) orang *room boy* dan *room girl* dan 1 (satu) orang *cooker* pada tahun 2023.

Berkaitan dengan perlindungan atas upah atau pendapatan bahwa diberikannya upah atau pendapatan bagi pekerja merupakan balas jasa perusahaan kepada pekerjanya sebagai suatu apresiasi atas hal yang sudah dilakukan dengan maksimal untuk perusahaan. Penilaian atas upah diberikan berdasarkan beberapa pertimbangan antara lain:⁷²

- a) Atas peraturan perundang-undangan yang mengatur lebih lanjut terkait upah minimum tenaga kerja.
- b) Biaya untuk keperluan hidup tenaga kerja beserta keluarganya.
- c) Posisi jabatan yang diemban setiap tenaga kerja.

Mengenai upah pekerja kontrak setiap bulannya, terkait dengan hal tersebut telah dilakukan wawancara bersama informan pekerja kontrak di bagian *room boy* dan *cooker* pada tahun 2023 pada tanggal 12-17 Juli 2024 dijelaskan bahwa, “upah yang diberikan oleh Hotel Luminor kepada setiap

⁷¹Wawancara dengan NV, Pekerja Luminor Hotel, Jambi, 12 Juli 2024.

⁷²Rini Sulistiawati, “Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Kesejahteraan Masyarakat Di Provinsi Di Indonesia,” *Jurnal Eksos* 8, no. 3 (2012): 200.

pekerja kontrak, besarannya ditentukan berdasarkan jabatan atau posisi pekerja itu sendiri.”

Besaran upah pokok serta tunjangan tetap yang diterima oleh masing-masing pekerja kontrak sudah sesuai dengan UMK Jambi setiap tahunnya, dan untuk tahun 2024 pekerja kontrak mendapatkan upah sebesar Rp. 3.387.064,- sesuai dengan Keputusan Gubernur Jambi No. 999/Kep.Gub/Disnakertrans-3.3/2023 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Jambi Tahun 2024. Selain itu, setiap pekerja kontrak juga mendapatkan tunjangan tidak tetap seperti tunjangan hari raya dan uang *service*, namun besaran *service* yang diterima oleh pekerja kontrak tidak menentu hal ini tergantung dari jumlah pemesanan serta tingkat hunian kamar hotel.

Hal ini membuktikan Hotel Luminor belum memberikan upah kepada pekerjanya sesuai dengan Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menentukan bahwa: “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikemukakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu antara pekerja dengan manajemen perusahaan Luminor Hotel di Kota Jambi belum terlaksana sebagaimana mestinya. Hal ini dikarenakan beberapa pekerja tidak mendapatkan upah pokok dan tunjangan tidak sesuai

dengan UMK Jambi. Penyebab terjadinya permasalahan di atas, dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Angga Saputra sebagai Bagian Humas Luminor Hotel menjelaskan bahwa perusahaan telah melaksanakan sistem pengupahan minimum sesuai dengan peraturan yang berlaku, namun adanya perbedaan jumlah upah didasarkan pada jabatan masing-masing pekerja.⁷³
2. Peldi sebagai Supervisor Luminor Hotel menjelaskan bahwa Luminor Hotel telah menerapkan skema UMK sesuai dengan ketentuan, namun terdapat perbedaan dari pengalaman masing pekerja dan jabatan karena level *skill* yang berbeda dan disisi lain perbedaan itu juga berfungsi sebagai motivasi agar pekerja lain mampu meningkatkan *skill*.⁷⁴

Tidak dilakukannya pemberian upah pokok tidak sesuai dengan UMK Jambi dan uang tunjangan berupa uang pulsa dan Tunjangan Hari Raya (THR), menimbulkan pandangan bahwa perlindungan upah terhadap tenaga kerja waktu tertentu di Hotel Luminor Jambi belum terlaksana sebagaimana mestinya. Memperhatikan pendapat dari Philipus M. Hadjon, yang mengemukakan perlindungan hukum bagi rakyat meliputi dua hal, yakni:

- 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.

⁷³Wawancara dengan Angga Saputra, Humas Luminor Hotel Kota Jambi, tanggal 16 Juli 2024.

⁷⁴Wawancara dengan Peldi, Supervisor Luminor Hotel Kota Jambi, tanggal 15 Juli 2024.

Tenaga kerja waktu tertentu di Hotel Luminor Jambi seharusnya sudah dilindungi dengan diterbitkannya peraturan perundang-undangan yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai wujud perlindungan hukum preventif. Untuk perlindungan hukum represif dilakukan saat pekerja waktu tertentu mengadukan permasalahannya ke Dinas Ketenagakerjaan dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi dan dilakukannya upaya penyelesaian terhadap sengketa tersebut.

Berkaitan dengan teori kepastian hukum, dapat dikemukakan bahwa kepastian hukum yang dimaksud adalah pengawasan yang dilaksanakan ini bertujuan untuk melindungi kepentingan para pekerja dan menciptakan ketertiban dalam masyarakat yang disertai dengan pemberlakuan sanksi terhadap setiap perusahaan yang melanggar ketentuan UMK Kota Jambi. Berdasarkan observasi dan penelitian yang dilakukan, ditemukan keadaan bahwa Luminor Hotel tidak mendapatkan sanksi terhadap permasalahan pekerja waktu tertentu yang tidak mendapatkan perlindungan upah berupa tidak diterimanya upah pokok dan uang tunjangan sebagaimana mestinya. Hal ini tentunya menimbulkan pandangan belum adanya kepastian hukum terhadap penerapan sanksi kepada Luminor Hotel. Bahwa dengan adanya praktik tidak dilaksanakannya ketentuan peraturan perundang-undangan terhadap pekerja waktu tertentu khususnya perlindungan ekonomis.

Terjadinya pelanggaran terhadap kewajiban perusahaan Luminor Hotel Kota Jambi tentunya akan merugikan kepentingan dari pekerja (dalam kata lain tidak terselenggara sepenuhnya perlindungan upah terhadap pekerja). Kepentingan yang dimaksud yaitu kepentingan yang berhubungan dengan wujud perlindungan upah berupa tidak memberikan upah pokok dan tunjangan pekerja Luminor Hotel Kota Jambi yang tidak sesuai dengan UMK Jambi.

B. Kendala-Kendala dan Upaya Penyelesaian Yang Dilakukan Hotel Luminor Jambi Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Mengenai Pengupahan Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Hotel Luminor Jambi

Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah 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-beda. 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 dan kepentingan

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

Adanya perlindungan terhadap pekerja bertujuan untuk menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Akan tetapi, fakta yang ada di Luminor Hotel Kota Jambi masih belum memberikan perlindungan terhadap pekerja yang seharusnya pekerja dapatkan. Dimana perlindungan pekerja yang masih perusahaan belum diberikan di antaranya 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 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. Pegaturan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 diuraikan atau diatur lebih lanjut dalam Peraturan PerundangUndangan, 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 menentukan: "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain."

2. Pasal 89 Ayat (1) yang menentukan: "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 menentukan: "Upah ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dan pengusaha."
4. Pasal 91 Ayat (1) yang menentukan: "Upah tidak boleh lebih rendah dari upah minimum."
5. Pasal 92 Ayat (1) yang menentukan: "Upah dibayarkan secara teratur dan tidak boleh ditunda-tunda."
6. Pasal 93 Ayat (1) yang menentukan: "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 Luminor Hotel Kota 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”.⁷⁵

Luminor Hotel Kota Jambi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan. Berdasarkan hasil penelitian, pemenuhan hak-hak pekerja di Luminor Hotel Kota Jambi 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. Pihak Pekerja

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 perundangundangan tersebut. Seperti pekerja di Luminor Hotel Kota Jambi di antaranya, IN, TM, DP, PT, KS, AD, dan NV. Hal ini dapat

⁷⁵Wawancara dengan Angga Saputra, Humas Luminor Hotel Kota Jambi, tanggal 16 Juli 2024.

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. Pihak Pemerintah Kota Jambi

Kurangnya pengawasan dari pemerintah daerah. 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.

Faktor penghambat pengawasan dalam pelaksanaan pengupahan ketenagakerjaan di Kota Jambi oleh Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi yang dalam hal ini merupakan tugas dari SATWASKER, menurut Ilham Nur, Fungsional Pengawas

Ketenagakerjaan pada UPTD Balai Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 1 Disnaker Kota Jambi, sebagai berikut:⁷⁶

- a. Hambatan ketercapaian kuantitas, hambatan ini disebabkan karena terbatasnya jumlah kuantitas pengawasan perusahaan yang disetujui dan dianggarkan dari jumlah pengajuan. Kondisi ini menyebabkan terbatasnya proses pengawasan yang dilakukan di lapangan, sehingga masih banyak perusahaan yang belum tersentuh proses pengawasan oleh SATWASKER.
- b. Sistem Manajemen SATWASKER yang masih rendah, hal ini disebabkan karena fokus dari sistem manajemen SATWASKER saat ini diprioritaskan kepada manajemen kegiatan, belum berfokus pada pengelolaan organisasi. Sehingga semua kegiatan pengawasan yang dilakukan didasarkan pada anggaran. Hal tersebut tentunya akan berdampak pada kuota perusahaan atau instansi yang akan dilakukan pemeriksaan. Di sisi lain, apabila sistem manajemen sudah berfokus pada pengelolaan organisasi maka pelaksanaan pengawasan akan didasarkan pada jumlah instansi yang memang harus dilakukan pengawasan.
- c. Proses pembinaan dan pemeriksaan yang minim perencanaan, minimnya perencanaan dapat menyebabkan terlambatnya deteksi dini terhadap suatu perusahaan yang sedang mengalami permasalahan. Sehingga pemeriksaan yang dilakukan oleh SATWASKER mayoritas setelah

⁷⁶Wawancara dengan Ilham Nur, Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan pada UPTD Balai Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 1 Disnaker Kota Jambi, pada tanggal 14 Oktober 2024.

terjadinya kasus maupun permasalahan di perusahaan. Idealnya dalam konsep perencanaan pengawasan akan diawali dengan deteksi dini, selanjutnya akan dibuat peta kerawanan untuk membedakan perusahaan yang sudah berada di zona merah maupun perusahaan yang harus segera diberikan pembinaan intensif. Namun faktanya, SATWASKER belum bisa melakukan proses perencanaan tersebut dengan baik.

- d. Kurangnya sumber daya manusia untuk kegiatan pengawasan, keterbatasan SDM yang dimiliki oleh SATWASKER memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap proses pelaksanaan pengawasan. Idealnya satu orang memegang lima perusahaan setiap bulan dan diakumulasikan menjadi 60 perusahaan per tahunnya, tujuannya agar pelaksanaan pengawasan dapat dilakukan secara rutin setiap tahun. Namun sayangnya di lapangan saat ini tim pengawas hanya berjumlah 150 orang dengan jumlah perusahaan diperkirakan sebanyak 23.000 perusahaan. Jumlah perusahaan tersebut sangat besar dengan jumlah personil yang belum mencapai 50%.
- e. Kompetensi Personil, hambatan ini berkaitan dengan gaya pengawas yang berbeda-beda dalam melakukan pengawasan di lapangan. Pegawai pengawas sudah dibekali dengan blanko pemeriksaan, sehingga dasar pengenaan memeriksa terdapat dalam blanko pemeriksaan tersebut. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa hasil penemuan pelanggaran yang dilakukan oleh personil yang berbeda menghasilkan temuan

pelanggaran yang berbeda pula. Data yang berbeda tersebut akan menimbulkan penilaian yang berbeda terhadap perusahaan yang sama.

Berkaitan dengan kendala lemahnya pengawasan terjadinya pelanggaran PKWT khususnya perlindungan pelaksanaan upah pokok dan uang tunjangan, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi mengemukakan:⁷⁷

- 1) Hambatan Ketercapaian Kuantitas.
- 2) Sistem Manajemen SATWASKER.
- 3) Proses Pembinaan dan Pemeriksaan yang Minim Perencanaan.
- 4) Kurangnya Sumber Daya Manusia.
- 5) Kompetensi Personil

3. Pihak Luminor Hotel Kota Jambi

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.

⁷⁷Wawancara dengan Ilham Nur, Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan pada UPTD Balai Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 1 Disnaker Kota Jambi, pada tanggal 14 Oktober 2024.

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”.⁷⁸

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja di Luminor Hotel Kota Jambi. 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 Luminor Hotel Kota Jambi dapat berjalan dengan lebih baik.

⁷⁸Wawancara dengan Angga Saputra, Humas Luminor Hotel Kota Jambi, tanggal 16 Juli 2024.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan terhadap pokok permasalahan sebelumnya, dapatlah disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum terhadap upah pekerja di Luminor Hotel Kota Jambi belum sesuai dengan UMK Jambi dan ini bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Untuk meningkatkan perlindungan hukum terhadap upah pekerja di Luminor Hotel Kota Jambi, perusahaan perlu memenuhi kewajibannya untuk membayar upah karyawan sesuai dengan UMK 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 Luminor Hotel Kota Jambi. Kendala-kendala tersebut antara lain kurangnya pengawasan dari pemerintah yang berakibat lalainya perusahaan akan kesadaran untuk memenuhi hak-hak pekerja dan tidak adanya sosialisasi kepada karyawan mengenai hak-hak mereka, dan tidak adanya sarana dan prasarana yang memadai untuk memenuhi hak-hak pekerja. Dengan demikian pekerja menjadi kurang memahami mengenai hak-hak mereka. 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 Luminor Hotel Kota Jambi dapat berjalan dengan lebih baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang penulis buat, maka penulis memberikan masukan berupa saran yang berguna, yaitu:

1. Perusahaan perlu menyesuaikan upah pekerja pada Luminor Hotel Kota Jambi dengan UMK Jambi.
2. Perusahaan Luminor Hotel Kota Jambi perlu melakukan sosialisasi kepada pekerja mengenai hak-hak mereka terkait upah.

Dengan meningkatkan perlindungan hukum terhadap upah pekerja, Luminor Hotel Kota Jambi dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif, serta meningkatkan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Achmad Ali. 2009. *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence) termasuk interpretasi undang-undang (legisprudence)*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Abdul Khakim. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 4. Citra Aditya Bakti: Bandung.
- Asri Wijayanti. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet.3. Sinar Grafika: Jakarta.
- Asyhadie Zaenie. 2008. *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia* Edisi, Cet. 1. Rajawali Pers: Jakarta.
- Bahder Johan Nasution. 2008. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. CV. Mandar Maju: Bandung.
- Danang Sunyoto. 2013. *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*. Pustaka Yustisia: Yogyakarta.
- Satjipto Rahardjo. 1993. *Penyelenggaraan Keadilan Dalam Masyarakat Yang Sedang Berubah*, Jurnal Masalah Hukum.
- Soedharyo Soimin. 1995. *Kitab Undang Undang Hukum Perdata*. Sinar Grafika: Jakarta.
- Sudarsono. 2005. *Kamus Hukum*. PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Sudikno Mertokusumo. 1999. *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*. Liberty: Yogyakarta.
- Sukanto Reksohadiprodjo dan T. Hani Handoko. 2001. *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*. Cet. ke-13. Penerbit BPFE: Yogyakarta.
- Tim Penyusun. 2016. *Buku Panduan Fakultas Hukum Universitas Jambi Tahun Akademis 2016/2017*. Fakultas Hukum Universitas Jambi, Jambi.
- Tim Penyusun Kamus. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka: Jakarta.

Zainal Asikin. 2008. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

B. Karya Ilmiah/Tesis

Anggar Wijayati, 2023. “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Lorin Solo Hotel”, *Skripsi*. Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret.

Anita Sinaga, Niru, and Tiberius Zaluchu. “Perlindungan Hukum Hak - Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia.” *Jurnal Teknologi Industri* 6 (2007): 64. <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/jti.v6i0.754>.

Ayu Desika, Arsy, Suratman, and Abid Zamzami. “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Sektor Jasa Perhotelan (Studi Kasus Di Savana Hotel & Convention Malang).” *Jurnal Dinamika* 29, no. 2 (2023): 8017–36.

Enggitia Agustina, 2015. “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”, *Skripsi*. Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.

Made Santi Dwiyartha, Ni Desak. “Implementasi Peraturan Ketenagakerjaan Pada Hotel Berbintang Di Bali.” *Pariwisata Budaya: Jurnal Ilmiah Agama Dan Budaya* 3, no. 2 (2018): 42. <https://doi.org/10.25078/pba.v3i2.598>.

Mivtahur Rahmi, Faradiba, Yetniwati, and Muskibah. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Pada CV. Nusa Indotama.” *Zaaken: Journal of Civil and Business Law* 3, no. 1 (2022): 29. <https://doi.org/10.22437/zaaken.v3i1.12249>.

Nauli Malau, Salsabila, and Yetniwati. “Hak Pekerja Yang Dirumahkan Oleh Perusahaan Produsen Kayu Rekayasa.” *Zaaken: Journal of Civil and Business Law* 4, no. 1 (2023): 193. <https://doi.org/https://doi.org/10.22437/zaaken.v4i1.21757>.

Rama Permana Putra, 2023. “Perlindungan Hukum (Aspek Ekonomi) Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di PT Satria Garuda Sakti.”, *Skripsi*. Universitas Jambi.

Rinda, 2021. “Pengaruh Pendapatan Penjualan Kamar (Room Sales) Food and Beverage dan Meeting Room terhadap Service Charge PekerjaBina Darma Hotel”, *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Rosa Dita Andriani, Ni Made, and I Ketut Sudantara. "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Kontrak Pada Hotel The Griya Sanur." *Jurnal Kertha Desa* 8, no. 4 (2003): 2. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthadesa/article/view/57618>.

Sulistiawati, Rini. "Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Kesejahteraan Masyarakat Di Provinsi Di Indonesia." *Jurnal Eksos* 8, no. 3 (2012): 200.

Yetniwati, 2017. "Pengaturan Upah di Indonesia Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan, Kepastian Hukum, dan Kemanfaatan". *Disertasi*. Universitas Andalas Padang.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Republik Indonesia. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

-----Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

-----Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.