

## PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK PEKERJA DALAM PERJANJIAN KONTRAK KERJA

Talitha Zhafirah<sup>1</sup>, H.R. Adianto Mardijono<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: [talithazhafirah1@gmail.com](mailto:talithazhafirah1@gmail.com)<sup>1</sup>, [adianto@untag-sby.ac.id](mailto:adianto@untag-sby.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*Wages are rewards or payments that are the rights of workers/laborers and an obligation for companies/employers. Several forms of wages take the form of daily wages, piece wages, fixed wages, non-fixed wages provided by the company/employer to provide such compensation based on time and effort, performance, work performance, or services rendered by the worker/laborer. The right of workers/laborers to wages has legal protection. If wages are not paid or are paid lower than the Minimum Wage, the worker/laborer has the right to demand to be paid in accordance with the provisions of the minimum wage. Companies/employers who do not fulfill their obligations to pay appropriate wages/salaries will be subject to legal sanctions. Law enforcement on the payment of wages has been clearly regulated in Law Number 32 of 2003 concerning Manpower. The purpose of this writing is to understand the legal regulations regarding wages which are the rights of workers/laborers and the obligations of companies/employers. Using a normative juridical research method, which examines statutory regulations, legal definitions, or legal doctrines in order to answer legal problems or issues raised in this writing.*

**Keywords:** employment, minimum wage, worker/labourer, company

### ABSTRAK

Upah ialah imbalan atau pembayaran yang menjadi hak pekerja/buruh dan sebuah kewajiban bagi perusahaan/pengusaha. Beberapa wujud dari upah berbentuk upah harian, upah borongan, upah tetap, upah tidak tetap yang diberikan perusahaan/pengusaha untuk memberikan imbalan tersebut berdasarkan waktu dan tenaga, kinerja, prestasi kerja, atau pelayanan yang telah dilakukan pekerja/buruh. Hak pekerja/buruh atas upah memiliki perlindungan hukum. Apabila upah tidak dibayarkan atau dibayarkan lebih rendah dari Upah Minimum, maka pekerja/buruh berhak menuntut untuk dibayar sesuai dengan ketentuan upah minimum. Perusahaan/pengusaha yang tidak memenuhi kewajibannya membayar upah yang sesuai, maka akan dikenai sanksi secara hukum. Penegakan hukum atas pembayaran upah telah diatur dengan jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tujuan dari penulisan ini untuk mengetahui peraturan hukum atas upah yang menjadi hak pekerja/buruh dan kewajiban perusahaan/pengusahaan. Menggunakan metode penelitian yuridis normatif, yang dimana mengkaji peraturan perundang-undangan, pengertian hukum, ataupun doktrin hukum guna menjawab permasalahan atau isu hukum yang diangkat dalam penulisan ini.

**Kata kunci:** ketenagakerjaan, upah minimum, pekerja/buruh, perusahaan

### PENDAHULUAN

Penting agar pekerja diatur secara aktif sehingga perusahaan dapat mempertahankan keunggulan kompetitifnya di pasar saat ini. Penghargaan atas kerja keras yang dihargai dengan gaji. Karena upah merupakan faktor besar dalam kehidupan pekerja, penting bagi mereka untuk mendapatkan kompensasi yang adil. Jika tingkat upah sejalan dengan jumlah

waktu dan upaya yang dilakukan oleh pekerja, mereka akan terus menghasilkan pekerjaan yang berkualitas bagi perusahaan. Memberikan upah yang adil dan setara akan membantu memotivasi pekerja dan meningkatkan kemampuan mereka. Ketika upah adil dan setara, pekerja lebih cenderung aktif dan produktif. Kebijakan upah yang adil dan setara akan membantu memastikan bahwa pekerja termotivasi untuk bekerja seefisien mungkin di dalam perusahaan, dan ini akan berdampak positif pada pendapatan perusahaan. Jika upah yang ditawarkan oleh perusahaan tidak mencerminkan jumlah waktu dan upaya yang diberikan untuk pekerjaan, mungkin tidak dapat melakukan pekerjaan sebaik mungkin, dan itu dapat menyebabkan pekerja/buruh mengundurkan diri dan merugikan perusahaan.

Apabila perusahaan membayar upah pekerja yang memenuhi ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan pemberi kerja, maka merugikan pekerja karena upah tersebut tidak cukup untuk menutupi kebutuhan pokoknya dan tidak mencerminkan syarat-syarat upah minimum dan kesepakatan awal dalam penciptaan. dari suatu kontrak kerja. Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa upah pekerja tidak boleh lebih rendah dari upah yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dilarang membayar pekerja dengan cara di bawah ketentuan upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Oleh karena itu, hak-hak pekerja sangat penting, jadi sudah sewajarnya setiap orang dibayar secara adil untuk pekerjaannya. Sebagai hak, sangatlah wajar bagi pekerja/buruh untuk menuntut upah. Membayar pekerja adalah persyaratan hukum untuk bisnis. Penting untuk mengikuti hukum agar tidak didenda atau bisnis akan ditutup.

M. Studi Fachri Lazuardi dan Devi Rahayu baru-baru ini menemukan bahwa ketika upah minimum ditunda, bisnis dapat menghindari konsekuensi negatif seperti penurunan penjualan dan peningkatan pergantian karyawan. Mirip dengan apa yang dibahas dalam penelitian dari Surabaya, penting bahwa perusahaan/pengusaha memberikan kompensasi penuh kepada pekerja/buruh selama masa skorsing. Karena perusahaan tidak boleh membayar upah pekerja di bawah persyaratan minimum, jelas upah mereka tidak cukup untuk menutupi kebutuhan pokok mereka.

Di dalam jurnal berikutnya yaitu dengan penulis Supardi dengan judul Penerapan Sanksi Pidana Bagi Perusahaan yang Membayar Upah Pekerja/Buruh Di Bawah Upah Minimum yang juga memiliki kesamaan dengan jurnal ini, yaitu membahas tentang sanksi yang didapatkan

perusahaan/pengusaha ketika tidak melakukan pembayaran yang sesuai dengan ketentuan upah minimum.

Namun perlu diingat kembali bahwasannya perusahaan/pengusaha yang melakukan pelanggaran terhadap pembayaran upah atau yang sudah tertulis dalam Pasal 183 sampai Pasal 188 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak langsung dipidana, namun dilakukan tahapan bipartit, tripartit, dan penangguhan (KEP.231/MEN/2003). Namun apabila dalam ketiga proses itu belum juga menemukan jalan keluar atau tidak ada persetujuan dari pihak pekerja/buruh dan perusahaan/pengusaha semakin semena-mena, maka dilakukan sanksi pidana berupa penjara atau denda yang telah ditentukan di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normative. Menurut pengertian Made Pasek, penelitian hukum merupakan proses untuk menjawab ataupun menemukan peraturan hukum, prinsip hukum, ataupun doktrin hukum sebagai dasar menjawab isu hukum atau permasalahan hukum yang diteliti. (Diantha 2017)

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan untuk memastikan bahwa penelitian tersebut sesuai dengan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kontrak. Pendekatan undang-undang adalah cara yang membantu untuk mengetahui seberapa jauh penerapannya di dunia nyata, seberapa kuat hukumnya, dan apakah dapat diterapkan secara realistis tanpa menjadi tidak adil dari pemerintah yang lebih berkuasa. Penelitian ini menggunakan pendekatan konseptual, karena menitikberatkan pada asas, konsep, dan doktrin hukum yang sejalan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kontrak. Sedangkan pendekatan konseptual menjadi dasar penelitian ini dan mempertahankan argumentasi hukum tertulis. Kajian ini menggunakan bahan-bahan hukum dengan kualitas terbaik, sesuai dengan permasalahan hukum yang kami kaji. Artikel ini mengutip berbagai sumber yang sesuai dengan permasalahan hukum yang diangkat pada judul artikel.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

### **Dasar Hukum Atas Pembayaran Upah Oleh Perusahaan/Pengusaha Terhadap**

## **Pekerja/Buruh**

Perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja dapat mencakup ketentuan yang mengikat secara hukum. Pasal 1320 KUH Perdata mengatur perjanjian kerja, termasuk hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja. Telah terjadi kesepakatan antara kedua pihak yang terlibat. Ini berarti bahwa kedua belah pihak diperlengkapi dengan baik untuk mengambil tindakan hukum dalam situasi yang sesuai. Mereka dalam bisnis dari semua ukuran, dan mereka dapat digunakan baik dalam pengaturan domestik maupun internasional. Peran sistem hukum sangat penting karena dapat membantu memastikan hak dan kewajiban para pihak terdefinisi dengan jelas dan transaksi bisnis serta perselisihan dapat diselesaikan dengan lancar.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Subjek hukum dalam perjanjian kerja sama dengan subjek hukum dalam hubungan kerja. Sedangkan tujuan perjanjian kerja adalah untuk menghargai tenaga dan waktu yang telah dikeluarkan oleh pekerja/buruh dalam menjalankan perusahaan. Ini akan dilakukan dalam bentuk upah. Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2003 menetapkan upah sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dalam bentuk imbalan uang dari perusahaan/pengusahaan. Ini ditentukan dan dibayar sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja sebelumnya antara kedua belah pihak. Perjanjian kerja tertulis yang memiliki sesuai dengan hukum. Itu harus diikuti dengan tepat, atau dapat dikenakan tindakan hukum. Agar suatu perjanjian dapat mengikat secara hukum, maka harus dibuat secara tertulis. Ini membuatnya lebih mudah untuk membuktikan bahwa itu sah dan dapat ditegakkan. Jika perjanjian ini tidak didokumentasikan secara tertulis, maka tidak dapat mengikat secara hukum. Mudah bagi salah satu pihak untuk melupakannya.

Pasal 52 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2003 mengatur bahwa perjanjian kerja didasarkan atas

- a. kesepakatan bersama antara para pihak yang terlibat. Kita semua sepakat bahwa perjanjian ini akan menguntungkan kedua belah pihak.
- b. Pekerja mahir di bidang hukum,
- c. Dijanjikan pekerjaan

- d. Tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat bertentangan dengan ketentuan dalam huruf a dan b, maka dapat dibatalkan demi hukum. Jika bertentangan dengan huruf c dan d, maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja dapat mencakup ketentuan yang mengikat secara hukum.

Pasal 1320 KUHPPerdata mengatur tentang hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam perjanjian kerja. Penting untuk mengetahui hak-hak pekerja dan menyadari apa yang diharapkan dari pekerja untuk melindungi diri dari pekerjaan. Setelah banyak negosiasi, kesepakatan telah dicapai antara kedua pihak. Ini berarti bahwa kedua belah pihak dilengkapi dengan baik untuk mengambil tindakan hukum dalam keadaan yang sesuai.

Dalam suatu hubungan kerja, dasar pertama untuk menentukan cocok atau tidaknya suatu pekerjaan adalah kesepakatan para pihak yang terlibat. Artinya antara pekerja/buruh dengan perusahaan/majikan telah mencapai kesepakatan tentang pekerjaan. Perjanjian ini harus bebas dari paksaan dan tanpa pengawasan dari pihak manapun. Kedua, kami ingin mengusulkan agar dana permanen dibuat untuk membantu mengimbangi biaya yang terkait dengan pemeliharaan taman. Harus memiliki pemahaman hukum yang baik mengenai usia kerja yaitu 14-18 tahun dan 18 tahun ke atas. Berdasarkan undang-undang, anak-anak berusia 14-18 tahun dapat bekerja selama mereka tidak bekerja di tempat yang mengancam nyawa atau menimbulkan risiko keselamatan. Mengapa masih dibiarkan, padahal banyak anak di bawah umur yang terpaksa bekerja karena kendala ekonomi.

Wajib berusia 18 tahun atau lebih untuk bekerja dalam pekerjaan yang membahayakan nyawa anak-anak. Namun, jika ada keadaan yang meringankan, maka usia minimum tidak boleh di bawah 15 tahun. Ketentuan ketiga dan terakhir adalah bahwa semua pihak yang terlibat dalam kontrak harus menyetujui syarat dan ketentuan. Ada hal-hal tertentu yang jelas bahwa perjanjian kerja itu memuat perjanjian untuk melakukan suatu pekerjaan dengan jelas, tidak ambigu. Keempat, kami akan setuju untuk saling melindungi kekayaan intelektual. Agama dan norma hukum tidak melarang sebab-akibat, sehingga perusahaan harus melakukan yang terbaik untuk pekerjanya. Ini lebih sesuai dengan tata krama yang harus dipatuhi oleh pekerja. Keempat sarat perjanjian kerja tersebut bersifat kumulatif, artinya

harus diikuti secara berurutan tanpa mengurangi salah satu syaratnya. (Sulaiman and others 2019)

Apabila salahsatu syarat perjanjian kerja tidak dipenuhi, maka perjanjian tersebut tidak sah dan kekuatan hukumnya kecil. Apabila kedua belah pihak telah menyepakati hal tersebut, maka akan ada tanda tangan perjanjian yang mempunyai kekuatan hukum setelahnya. Kebijakan kita dapat membantu mencegah atau menyelesaikan masalah hubungan industrial.

Setelah menandatangani perjanjian ini, pekerja/buruh setuju untuk bekerja, mematuhi peraturan perusahaan, menerima upah, dan menerima sanksi sebagaimana tertulis dalam perjanjian kerja. Kami senang Anda menjadi bagian dari perusahaan kami, dan kami berkomitmen untuk memberi Anda kondisi kerja dan gaji yang sebaik mungkin. Selain itu, kami akan mengambil tindakan yang sesuai jika Anda melanggar peraturan kami. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 18 disebutkan bahwa “hubungan kerja antara perusahaan/pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan PKWT dan PKWTT”. Tidak ada hubungan antara pekerja dan perusahaan jika sebelumnya tidak ada kesepakatan antara mereka tentang bekerja. Keindahan dan kekuatan alam benar-benar menakjubkan. S mengatakan bahwa “tenaga kerja adalah masyarakat dengan Oleh sebab itu, tidak ada keterkaitan apapun yang bersangkutan paut ihwal pekerjaan antara pekerja/buruh dengan perusahaan/pengusaha jika sebelumnya tidak ada perjanjian kerja yang mengikat keduanya.(Tommy and others 2022)

Alam. S mengatakan bahwa “tenaga kerja merupakan masyarakat dengan skala usia 15 tahun ke atas untuk negara berkembang, rata-rata usia pension di Indonesia pada umur 65 tahun. Tenaga kerja dapat dibedakan menjadi pekerja lepas, pekerja kontrak, dan pekerja tetap. Pekerja lepas biasanya dikenal dengan sebutan freelance, merupakan pekerja/buruh yang bekerja tanpa adanya komitmen dengan suatu perusahaan tempatnya bekerja atau di perusaan tertentu”. Pekerja kontrak merupakan pekerja/buruh yang dipekerjakan pada suatu perusahaan dalam jangka waktu yang telah disepakati saat perjanjian kerja tertulis. Yang terakhir adalah pekerja tetap, yaitu orang yang dipekerjakan dan bekerja pada suatu perusahaan dengan jangka waktu yang tidak tertentu (Priscilia Sahetapy and others 2020)

Perjanjian kerja yang sudah berkekuatan hukum harus dijalankan dengan sesuai yang tertulis, terutama ihwal upah. Masih banyak sekali perusahaan/pengusaha yang membayar pekerja/buruh dibawah ketentuan upah minimum karena demi menguntungkan perusahaan

tanpa memikirkan tenaga dan waktu yang dikeluarkan pekerja/buruh untuk perusahaan/pengusaha.

Salah satu kebutuhan yang paling penting untuk melangsungkan kehidupannya maupun keluarga pekerja, dengan bekerja seseorang akan memperoleh imbalan dalam bentuk uang. Upah diberikan oleh perusahaan atas tenaga yang dikeluarkan pekerja/buruh. Pasal 28D Ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 menerangkan bahwa “setiap orang tanpa terkecuali berhak bekerja serta mendapat imbalan dengan diperlakukan adil dan layak di dalam hubungan kerja.” Hak disini dikaitkan dengan pengertian hak asasi manusia yaitu suatu kebebasan individu yang dimilikinya dengan keluasaan (Ayu and others 2020)

### **Perlindungan Hukum Atas Pekerja/Buruh yang Berhak Menerima Upah Sesuai Dengan Ketentuan Upah Minimum**

Pekerja membutuhkan perlindungan agar mereka dapat tetap aman di tempat kerja. Masih banyak masalah di masyarakat, dan di dunia kerja, jadi kita perlu menjaga pekerja kita. Dalam dunia kerja, terdapat pekerja dan pengusaha yang mampu bekerja sama untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, namun terkadang timbul perselisihan diantara kedua kelompok tersebut. Salah satu ketidaksepakatan tersebut adalah ketika hak-hak pekerja dari majikannya belum sepenuhnya ditegakkan, yang telah disepakati oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kontrak. Buruh mendapatkan perlindungan dari pemerintah dengan berbagai cara. Pemerintah dapat membuat undang-undang untuk memastikan pekerja aman di tempat kerja, dan pemerintah juga dapat memberikan tunjangan kepada pekerja jika mereka terluka atau kehilangan pekerjaan.

Perlindungan sosial adalah program yang membantu masyarakat mendapatkan manfaat yang mereka butuhkan untuk hidup sehat dan bahagia. Ini membantu orang yang tidak mampu menghidupi diri sendiri, seperti orang tua atau orang cacat. Kesehatan kerja melindungi pekerja dari zat dan kondisi berbahaya di tempat kerja. Perlindungan sosial adalah program yang membantu masyarakat mendapatkan manfaat yang mereka butuhkan untuk hidup sehat dan bahagia. Ini membantu orang yang tidak mampu menghidupi diri sendiri, seperti orang tua atau orang cacat. Kesehatan kerja melindungi pekerja dari zat dan kondisi berbahaya di tempat kerja. Perlindungan teknis adalah jenis perlindungan yang membantu pekerja menghindari kecelakaan di tempat kerja, seperti saat berada di sekitar pesawat atau

alat yang dapat menyebabkan cedera. Keselamatan kerja adalah cara untuk melindungi pekerja dari cedera saat sedang bekerja.

Perlindungan kerja haru dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai penyedia lapangan kerja bertujuan untuk mejamin berlangsungnya system hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang lemah. Pengusaha sebagai penyedia lapangan kerja juga wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku jika pengusaha melakukan pelanggaran maka dikenai sanksi.

CST Kansil mengatakan bahwa “perlindungan hukum adalah upaya hukum yang diberikan aparat penegak hukum kepada hukum agar tercipta keadaan yang aman dari segala ancaman dan hambatan yang diberikan siapa saja”. Satjipto Rahardjo mengatakan “bahwa tujuan perlindungan hukum adalah untuk memberikan perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM). Melalui adanya perlindungan tersebut maka hak-hak sebagai warga negara yang telah diberikan oleh hukum dapat dinikmati.” (Priyatno and Aridhayandi 2018)

Sementara itu, Philipus M. Hadjon berpandangan “bahwa pemerintah dapat melakukan perlindungan hukum kepada masyarakat dengan tindakan preventif dan represif”. (Setyorini and others 2020) Perlindungan hukum preventif merupakan “perlindungan hukum yang didapatkan oleh subjek hukum untuk memberikan pendapat atau mengajukan keberatan mengenai kebijakan yang belum disahkan. Sementara itu, perlindungan hukum yang didapatkan jika telah terjadi sengketa atau pelanggaran disebut perlindungan hukum represif.” (Asri 2018)

Perlindungan hukum ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang berisi rambu-rambu dan batasan-batasan dalam melakukan sesuatu. Perlindungan ini diberikan oleh pemerintah untuk mencegah suatu pelanggaran atau sengketa sebelum hal tersebut terjadi.

Namun, Kedudukan yang tidak sama di dalam perusahaan menyebabkan kecenderungan pihak pengusaha lebih tinggi dalam menentukan; perjanjian, dengan lebih mengutamakan kepentingan perusahaan yang tidak sebanding dengan kepentingan pekerja, serta pekerja/buruh tidak berani untuk melakukan penolakan atau rasa tidak setuju karena kedudukan pekerja/buruh di dalam perusahaan cenderung lebih kecil/lemah. Untuk mencegah hal seperti ini agar tidak sering terjadi, maka diperlukan adanya peraturan yang



memberikan perlindungan hukum terlebih kepada para pekerja/buruh yang kedudukannya lebih rendah sehingga lemah untuk mengambil tindakan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja demi kesamaan kesempatan bekerja serta tanpa adanya diskriminasi.

Beberapa hak pekerja yang umum dan harus dijalankan meski penerapannya sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi, sosial-budaya, dan masyarakat di mana suatu perusahaan beroperasi, diantaranya: (Sinaga and Zaluchu 2017)

- a. Hak atas pekerjaan. Karena sungguh pentingnya hak atas pekerjaan, maka Indonesia dengan jelas mencantumkan dan menjamin sepenuhnya hak atas pekerjaan. Tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."
- b. Hak atas upah yang adil. Upah merupakan hadiah atau perwujudan dari hasil kerjanya dari pengusaha. Setiap orang berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga dan waktu yang telah dikeluarkan untuk berjalannya perusahaan.
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul. Untuk memperjuangkan dan mempertahankan kepentingan masing-masing, mereka harus memiliki haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota pekerja/buruh. Dengan berserikat dan berkumpul, posisi pekerja/buruh menjadi lebih kuat untuk mempertahankan kepentingannya.
- d. Hak atas perlindungan, keamanan, dan kesehatan. Jamina ini perlu sejak awal sebagai bagian terdalam dari kebijaksanaan di dalam suatu perusahaan. Resiko kerja harus diketahui sejak awal, hal ini perlu untuk mencegah perselisihan kedepannya bila terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan oleh pekerja/buruh maupun pengusaha.
- e. Hak untuk diproses hukum secara sah. Hak ini terutama berlaku ketika seorang pekerja/buruh dituduh maupun diancam dengan semena-mena dari pengusaha dengan hukuman tertentu sebab diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu yang membuat pengusaha merasakan kerugian yang diterima.
- f. Hak untuk diperlakukan secara sama. Tidak boleh ada perbedaan didalam perusahaan berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, getnis, nagama, dan sebagainya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau

pendidikan lebih lanjut dan tidak boleh melakukan pembedaan berdasarkan SARA.

- g. Hak atas rahasia pribadi. Walaupun perusahaan memiliki hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup serta data pribadi tertentu dari setiap pekerja/buruh, pekerja/buruh punya hak untuk tidak menyebutkan seluruh data pribadinya. Maka, perusahaan harus lapang dada menerima bahwa ada hal-hal tertentu yang tidak boleh diketahui oleh perusahaan tanpa adanya paksaan.
- h. Hak atas kebebasan suara hati. Pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan tertentu yang dianggapnya tidak baik. Misal melakukan korupsi, menggelapkan uang perusahaan, menurunkan standar bahan produk demi memperbesar keuntungan, menutup-nutupi serta menyembunyikan kecurangan yang dilakukan perusahaan atau pengusaha.

Pada dasarnya, pekerja/buruh wajib mendapatkan haknya tanpa kecuali dan sesuai dengan undang-undang yang ada, serta pihak perusahaan/pengusaha wajib memfasilitasi hak-hak pekerja itu. Namun nyatanya, didalam hubungan industrial tidak selamanya harmonis dan akan ada perselisihan antara pihak pekerja/buruh dengan pihak perusahaan/pengusaha. (Simanjuntak and others 2019)

Selain pekerja/buruh mendapat perlindungan hukum dalam pekerjaan, pihak perusahaan/pengusaha pun juga mendapat perlindungan hukum mengingat kedudukannya sebagai penyedia lapangan kerja bagi pekerja/buruh. Pekerja/buruh dan perusahaan/pengusaha merupakan suatu kesatuan yang saling berkelanjutan dan saling membutuhkan, oleh sebab itu, semua yang menjadi hak dan kewajiban setiap pihak haruslah dilindungi.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perusahaan/pengusaha mempunyai hak dan kewajiban untuk menjalankan usahanya diantaranya:

- a. Menyusun peraturan dan perjanjian kerja. Peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh perusahaan/pengusaha dan perjanjian kerja dibuat bersama antara serikat pekerja/buruh dengan perusahaan/pengusaha atau persatuan pengusaha. Peraturan dibuat sepihak materinya lebih memaksimalkan kewajiban pekerja/buruh dan meminimalkan hak pekerja/buruh serta memaksimalkan hak perusahaan/pengusaha dan meminimalkan kewajiban perusahaan/pengusaha; (H.R. Abdussalam 2009)

- b. Menjalankan hak untuk PHK. Pihak perusahaan/pengusaha bias melakukan IPHK terhadap pekerja/buruh yang sudah tertulis dalam dengan Pasal 158, Pasal 163 sampai dengan Pasal 165;
- c. Menutup perusahaan. Penutupan perusahaan didasarkan Pasal 146 sampai dengan Pasal 149 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- d. Membentuk dan menjadin anggota organisasi perusahaan .
- e. Hak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain .

Oleh sebab itu, jika terjadi perselisihan ihwal pelaksanaan perjanjian atau biasa disebut wanprestasi diantara para pihak maka dokumen hukum/surat perjanjian itu akan diarahkan terkait penyelesaian perselisihan itu. Perjanjian kontrak kerja merupakan sarana untuk memastikan apa yang hendak dicapai oleh para pihak dapat diwujudkan dalam sebuah perjanjian kerja.

Perlindungan pengupahan telah diatur secara jelas dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu: (Suhartoyo 2020)

1. Seluruh pekerja/buruh mendapatkan hak untuk menerima penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi dirinya sendiri dan keluarga;
2. Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh;
3. Pasal (2) mengatur ketentuan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh.

Pengupahan sebagai bagan sebagaimana upah diatur dan ditetapkan. "Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasari pada tiga fungsi upah, yaitu mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja serta keluarganya, mempunyai fungsi sosial, mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang dan membuat pemberian insentif agar bisa mendorong peningkatan produktivitas kerja dan juga pendapatan nasional."(Herdiana and Hadi 2021)

Jika di dalam suatu perusaan terdapat permasalahan/sengketa mengenai upah dan sebagainya, mediasi merupakan penyelesaian sengketa dengan cara berdiskusi antara pekrja/buruh dengan perusahaan/pengusaha ditengahi oleh seorang mediator. Di dalam Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial "hanya dalam suatu perusahaan melewati musyawarah mufakat yang dipimpin oleh seorang atau lebih oleh mediator dari dinaker kota

masing-masing. Mediator tersebut harus bersifat netral diantara kedua belah pihak, tidak menajam atau menumpul dari sisi manapun, sehingga proses penyelesaian masalah dari mediasi dapat dilaksanakan secara lincer dan tidak semakin runyam". Kedua belah pihak dihadapan mediator untuk menjelaskan atau mendeskripsikan masalah yang sedang dihadapi agar mediator tersebut dapat membantu menyelesaikan sebuah permasalahan yang sedang dihadapi. Mediator juga akan memberikan saran yang baik dan membantu agar dapat mendorong menyelesaikan perkara diantara dua belah pihak tanpa melalui jalur litigasi.

Langkah singkat dari tahap penyelesaian perselisihan dengan cara mediasi yaitu adanya musyawarah umum antar kedua belah pihak yang berperkara untuk mendapatkan persetujuan atau kesepakatan. Apabila terdapat kendala diungkapkan atau diselesaikan, dengan bantuan mediator mampu diungkapkan perlahan dengan proses mediasi. Keterbukaan tersebut terjadi musabab kedua belah pihak percaya akan sifat kenetralan dari seorang mediator, sehingga tak perlu khawatir untuk menceritakan segalanya yang penting. (Peeri and others 2021)

Informasi yang diceritakan oleh kedua belah pihak selama berjalannya mediasi mendapatkan payung hukum untuk tak diceritakan dalam tahap yangolain ataupun pihake lain. Perlindungane iniodiberikan untuk kepastian hukum di dalam hukum umum, hukum khusus, maupun hukum administrasi. Oleh sebab itu, pengajuan pernyataan atau hak-hal yang reungkap dijdalam prosespmediasi tidak bias digunakan sebagaipalat buktijdi dalame dpersidangan, halpini bertujuan agar kegiatan mediasi tidak dibuat tindak kejahatan oleh pihak ataupun manusia yang memounyai niat buruk, sehingga prosespmediasi tersebut dapatpdigunakan untukwmelindungi yang berniat baik.

Tahap ini diuntungkan untuk kedua belah pihak agar tidak was-was ataupun khawatir untuk bercerita sesungguhnya di tahapan mediasi. Hal ini dilakukan agar para pihak tidak merasa takut untuk berkata jujur atau mengungkapkan fakta di dalam proses mediasi. Jika seluruh dokumen, pernyataan, dan pengakuan para pihak di dalam proses mediasi dapat digunakan untuk pembuktian dalam persidangan, maka pelaksanaan mediasi dapat terhambat. Mediasih sebagai bentuk penyelesaian sengketa memiliki kekuatan hukum sehingga mediasi menjadi salah satu pilihan yang bisa dimanfaatkan ketika beberapa pihak tengah bermasalah. (Mamudji 2017)

Pelaksanaan mediasi tidak tertulis secara rinci di dalam peraturan perundang-undangan, maka dari itu kedua belah pihak memiliki kebebasan dan tidak terjebak di dalam tahap pengadilan atau litigasi. Kebebasan dan tidak terperangkap inilah yang menjadi daya tarik bagi para pihak yang bersengketa karena dapat dengan segera menyelesaikan masalah substansi serta tidak memikirkan masalah teknis hukum.

Setelah musyawarah bipartit gagal dan kedua belah pihak tidak menentukan penyelesaian sengketa diantara konsiliasi atau arbitrase maka langkah berikutnya adalah tripartite dengan tahap mediasi. (Charda and others 2017)

Para pihak dapat menggunakan bahasa sehari-hari untuk menjelaskan atau menjelaskan masalah yang sedang dihadapi, tidak perlu menggunakan Bahasa atau istilah hukum yang biasanya digunakan dalam proses pengadilan. Kemudian para pihak juga bias membahas permasalahannya dari berbagai aspek atau sisi mereka secara masing-masing, tidakphanya melaluik aspek hukum. Sesuai dengan sifatnya yang mufat, mediasi merupakan proses penyelesaian sengketa yang murah dan-tidak memakan banyak waktu apabila dibandingkan dengan proses litigasi. Hasil dari mediasi sendiri berupa kesepakatan yang diupayakan oleh-para pihak sendiri. (Albar 2019)

Setiap perselisihan hubungan industrial wajib secara musyawarah terlebih dahulu oleh para pihak yang berpekerja melalu proses bipartit, apabila dalam perundingan tersebut gagal atau tidak menemukan jalan keluar maka kedua elah pihak mencatatkan perselisihannya ke dalam instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, yaitu dinas tenaga kerja dan transmigrasi daerah setempat. (Mubarok 2018)

Berkas yang perlu disiapkan untuk tahap pencatatan perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja ialah risalah perundingan bipartit, surat pengajuan untuk berunding secara bipartit dari pihak yang merasa dirugikan dalam sengketa tersebut baik pihak pekerja/buruh ataupun pihak perusahaan/pengusaha apabila pihak yang bermasalah rtidak merevisi suratpengajuan sampai dengan batase waktu yang ditentukan.

Musabab bukti yang dilampirkan tidak lengkap, maka dinas tenaga kerja memulangkan berkas untuk dilengkapi paling lama 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterima pengembalian berkas. Dinas Tenaga Kerja harus mempertanyakan kepada kedua belah pihak untuk sepakat memilih penyelesaian melalui konsiliasi tau arbitrase. Dalam hal tersebut, apabila para pihak tidak segera menetapkan pilihan penyelesaian dalam waktu 7(tujuh) hari

kerja, kmaka Dinas Tenaga Kerja menyerahkan keputusan penyelesaian kepada mediator yang menangani permasalahan tersebut. [19]

## KESIMPULAN

Sebelum terciptanya hak upah yang wajib diterima oleh pekerja/buruh, maka terdapat upaya hukum yaitu perjanjian kerja bersama antaralpekerja/buruhpdengan perusahaan/pengusaha yang dimana didalamnya termuat ketentuan dan syarat-syarat bekerja. Juga mengenai upah, di dalam perjanjian kerja tersebut telah dibuat perihal masalah upah yang wajib diterima pekerja/buruh dan wajib dibayarkan oleh perusahaan/pengusaha. Oleh sebab itu, seharusnya tidak ada permasalahan mengenai upah yang tidak dibayar atau upah yang dibayarkan dibawah ketentuan minimum yang dilakukan oleh pihak perusahaan/pengusaha. Namun hal itu tidak menutup kemungkinan untuk terciptanya permasalahan pembayaran upah dibawah ketentuan upah minimum, masih sering terjadi permasalahan tersebut yang membutuhkan penanganan khusus. Perlindunganbhukum terhadap pekerja/buruh dan kewajiban perusahaan/pengusaha atas upah sudah jelas tertulis di dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tentang hak dan kewajiban setiap pihak, karena pekerja/buruh dengan perusahaan/pengusaha saling berkesinambungan.

Pembayaran upah dibawah ketentuan upah minimum memang sudah termasuk sebagai perbuatan pidana, namun sebelum memutuskan atas sanksi pidana ada baiknya menyelesaikan permasalahan tersebut secara musyawarah antara kedua belah pihak dengan cara bipartit atau mediasi yang ditangani oleh mediator agar mencapai kesepakatan musyawarah mufakat. Jika dalam bipartit tidak berhasil, maka pihak yang merasa dirugikan melapor ke instansi yang berkewajiban menyelesaikan permasalahan tersebut yaitu dinas tenaga kerja setempat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albar, Andi Ardillah. 2019. 'DINAMIKA MEKANISME ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA DALAM KONTEKS HUKUM BISNIS INTERNASIONAL', in *Jurnal Hukum Kenotariatan*, 1 <<https://doi.org/10.1093/acref/9780195369380.001.0001/acref-9780195369380-e-2028>>
- Asri, Dyah Permata Budi. 2018. 'PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KEBUDAYAAN MELALUI

- WORLD HERITAGE CENTRE UNESCO', *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 25.2 (Universitas Islam Indonesia (Islamic University of Indonesia)): 256–76 <<https://doi.org/10.20885/iustum.vol25.iss2.art3>>
- Ayu, Dewa, Mirah Octaviani, and Wayan Suardana. 2020. *TANGGUNG JAWAB PELAKU USAHA TERHADAP PEKERJA/BURUH TERKAIT KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH LEMBUR*
- Charda, Ujang, Kata Kunci, and Penyelesaian Perselisihan. 2017. 'MODEL OF INDUSTRIAL RELATIONS DISPUTES SETTLEMENT IN EMPLOYMENT LAW AFTER BIRTH OF LAW NUMBER 2 OF 2004', *Jurnal Wawasan Yuridika*, 1.1: 1–23 <<http://ejournal.sthb.ac.id/index.php/wawasanyuridika>>
- Diantha, I Made Pasek. 2017. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*
- Herdiana, Dadan, and Abdul Hadi. 2021. 'Tinjauan Yuridis Normatif Tentang Penetapan Upah Minimum (Studi Komparatif Penetapan Upah Minimum Sebelum Dan Setelah Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan)', *Prosiding SENANTIAS*, 1: 319
- H.R. Abdussalam. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) Yang Telah Direvisi* (Jakarta: Restu Agung)
- Mamudji, Sri. 2017. *Hukum Dan Pembangunan MEDIASI SEBAGAI ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA DI LUAR PENGADILAN*
- Mubarak, Muhammad Zakki. 2018. 'EKSISTENSI BURUH DALAM KOMUNIKASI BIPARTIT (Upaya Membangun Kemitraan Antara Buruh Dan Pengusaha Secara Ideal Di Kota Kretek)', *Jurnal Ilmiah Komunikasi Makna*
- Peeri, Noah C., Nistha Shrestha, Md Siddikur Rahman, Rafdzah Zaki, Zhengqi Tan, and others. 2021. 'The SARS, MERS and Novel Coronavirus (COVID-19) Epidemics, the Newest and Biggest Global Health Threats: What Lessons Have We Learned?', *International Journal of Epidemiology* (Oxford University Press), pp. 717–26 <<https://doi.org/10.1093/IJE/DYAA033>>
- Priscilia Sahetapy, Prilly, Fajar Sugianto, and Tomy Michael. 2020. 'Melindungi Hak Pekerja Di Era Normal Baru': 270 <<https://doi.org/10.15408/adalah.v4i1.17247>>
- Priyatno, Dwidja, and M. R Aridhayandi. 2018. 'Resensi Buku (Book Review) Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, Bandung: PT. Citra Aditya, 2014', *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*
- Setyorini, E. H., S Sumiati, and P Utomo. 2020. 'KONSEP KEADILAN RESTORATIF', *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*
- Simanjuntak, Sari, Abdul Lawali Hasibuan, and Ridho Mubarak. 2019. 'Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Kepada Pekerja Pada Putusan No.36/G/2014/PHI Medan', *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 4.1 (Universitas Medan Area): 19 <<https://doi.org/10.31289/jiph.v4i1.2085>>
- Sinaga, Niru Anita, and Tiberius Zaluchu. 2017. *PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA DALAM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA*
- Suhartoyo. 2020. 'Perlindungan Hukum Mengenai Pengupahan Terhadap Pekerja/Buruh Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu', *Administrative Law & Governance Journal*, 3.3: 500
- Sulaiman, Abdullah, M H Andi Walli, and L Lm. 2019. *HUKUM KETENAGAKERJAAN /PERBURUHAN*
- Tommy, Oleh: Andrean Napitupulu, Aswan S Depari, and Rudolf Silaban. 2022. *TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN HUKUM PADA PERJANJIAN KONTRAK KERJA*

*ANTARA PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN (STUDI KASUS PT. GLOBAL SAWIT SEMESTA  
KEBUN DANAU PARIS), Tommy Andrean Napitupulu 1), Aswan S. Depari, II*