

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
ATAS PEMBERIAN UPAH TERKAIT
BERAKHIRNYA MASA KERJA
(Studi Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn)**

SKRIPSI

**OLEH:
RYAN ANDRIAN
18.840.0003**



**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/1/24

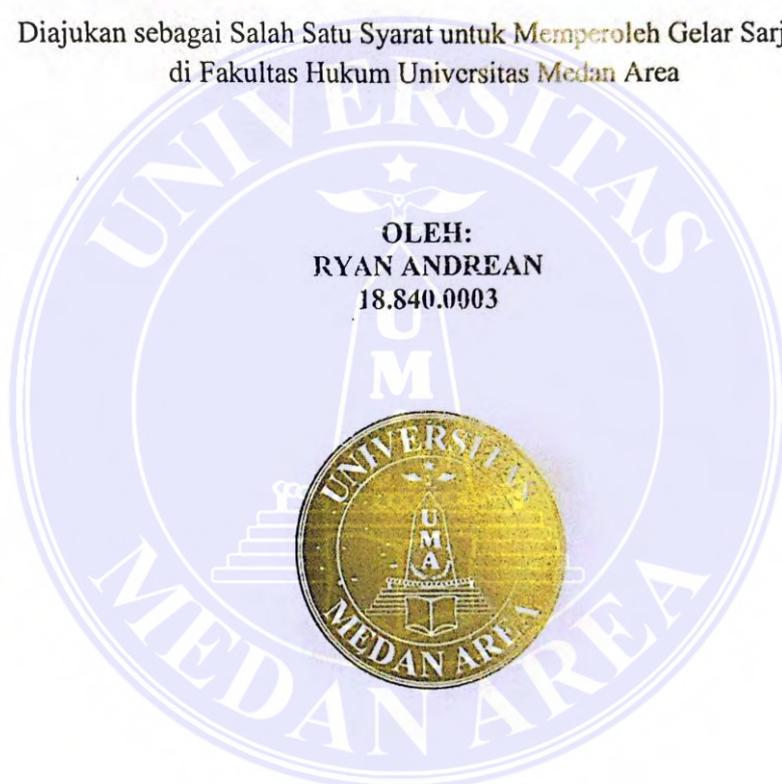
Access From (repository.uma.ac.id)16/1/24

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
ATAS PEMBERIAN UPAH TERKAIT
BERAKHIRNYA MASA KERJA
(Studi Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk **Memperoleh** Gelar Sarjana
di Fakultas Hukum Universitas **Medan Area**

OLEH:
RYAN ANDRIAN
18.840.0003



**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Pemberian Upah
Terkait Berakhirnya Masa Kerja (Studi Putusan Nomor
349/Pdt. Sus-Phi/2021/PN Mdn)

Nama : Ryan Andrian

NPM : 18.840.0003

Fakultas : Hukum

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Ridwan Mubarak, SH, MH



M. Yusrizal Adi Syahputra, SH, MH

Diketahui

Dekan Fakultas Hukum



Citra Ramadhan, SH, MH

Tanggal Lulus : 1 Agustus 2023

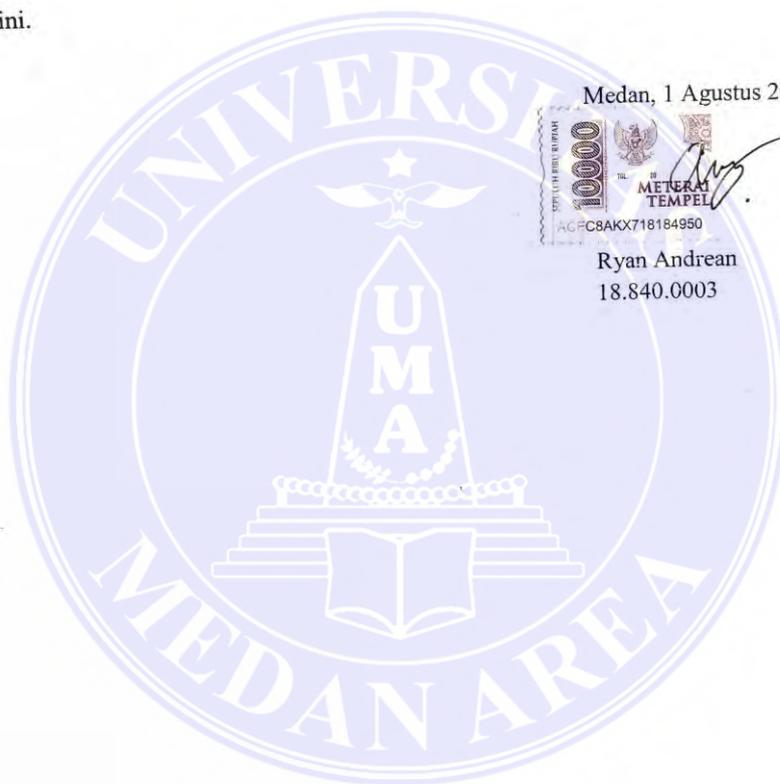
LEMBAR ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 1 Agustus 2023



Ryan Andrian
18.840.0003



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ryan Andean
NPM : 18.840.0003
Program Studi : Hukum Keperdataan
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Pemberian Upah Terkait Berakhirnya Masa Kerja (Studi Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-Phi/2021/Pn Mdn) beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 1 Agustus 2023
Yang menyatakan,


(Ryan Andean)

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS PEMBERIAN UPAH TERKAIT BERAKHIRNYA MASA KERJA (Studi Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn)

OLEH:
RYAN ANDRIAN
18.840.0003

Perlindungan hukum terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak dasar dan kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa ada diskriminasi demi mewujudkan kesejahteraan pekerja sesuai UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian bertujuan; mengetahui pengaturan hukum penerapan upah pekerja, pertimbangan hukum hakim, dan bentuk perlindungan hukum terhadap pelaksanaan pemberian upah minimum dalam Putusan Nomor 349/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn. Penulis menggunakan pendekatan hukum normatif melalui data primer (wawancara) dan data sekunder (buku dan jurnal terkait). Hasil penelitian adalah pengaturan hukum penerapan upah pekerja dalam Putusan Nomor 349/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn adalah Pasal 90 ayat (1) dan Pasal 89 ayat (3) di UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tertuang di Keputusan Gubernur Sumatera Utara Pada Nomor 188.44/1438/KPTS/2018 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Asahan Tahun 2019, Nomor 188.44/752/KPTS/2019 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Asahan Tahun 2020 dan Nomor 188.44/1005/KPTS/2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Asahan Tahun 2021. Pertimbangan hakim dalam Putusan Nomor 349/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn adalah memutuskan menolak gugatan dikarenakan tidak dapat menghadirkan bukti yaitu nota dari Pengawas Ketenagakerjaan terkait kekurangan upah. Bentuk perlindungan hukum terhadap pelaksanaan pemberian upah minimum dalam Putusan Nomor 349/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn adalah Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dibuat secara lisan di awal masa kerja dan disahkan melalui putusan majelis hakim.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja, Upah Minimum

ABSTRACT

LEGAL PROTECTION OF WORKERS FOR GRANTING OF RELATED WAGES END OF WORK (Decision Study Number 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn)

By:
RYAN ANDRIAN
18.840.0003

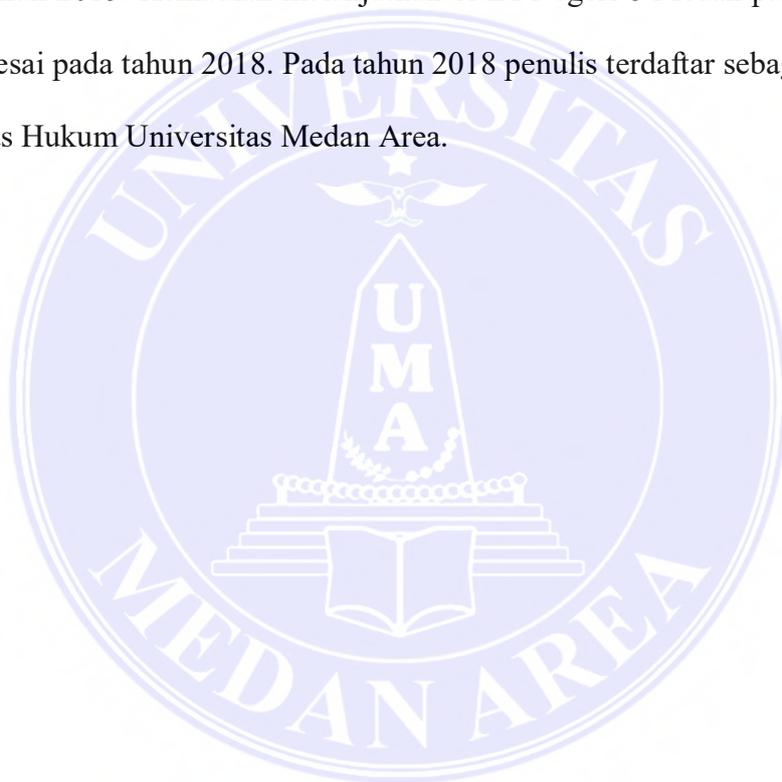
Protection of workers is intended to guarantee the basic rights and equality of opportunity and treatment without discrimination on any basis to realize workers' welfare accordance with Law Number 13 of 2003 Concerning Manpower. The aim of this study; to find out the legal arrangements for applying wages to workers; to find out the judge's legal considerations; to find out the form of legal protection against the implementation of the minimum wage in Decision Number 349/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn. The author uses normative approach law from primary data (interviewing) and secondary data (books and journals). The results is; legal arrangements for applying wages to workers in Decision Number 349/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn is Article 90 paragraph (1) and Article 89 paragraph (3) of RI Law No. 13 of 2003 concerning Manpower contained in The Decree of The Governor of North Sumatra Number 188.44/1438/KPTS/2018 concerning determination of The Asahan District Minimum Wage for 2019, Number 188.44/752/KPTS/2019 concerning determination of The Asahan District Minimum Wage for 2020 and Number 188.44/1005/KPTS/2020 concerning determination of The Asahan District Minimum Wage for 2021. Judge's considerations in Decision Number 349/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn is deciding to reject the plaintiff's claim is unable to present evidence, namely a note from the Labor Inspector regarding the lack of wages. The form of legal protection against the implementation of the provision of minimum wages in Decision Number 349/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn is stated in Article 1 number 30 of the Manpower Law which Unspecified Time Work Agreement made orally at the beginning of the working period and ratified through a decision from the assembly judge.

Keywords: Legal Protection, Workers, Minimum Wage

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan Pada tanggal 26 Agustus 2000 dari ayah Suprpto dan ibu Sri Andayani Hasibuan. Penulis merupakan putra ke-2 (dua) dari 3 (tiga) bersaudara.

Penulis menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar di MIN Medan pada tahun 2012. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 27 Medan tamat pada tahun 2015. Kemudian melanjutkan SMA Negeri 8 Medan pada tahun 2015 dan selesai pada tahun 2018. Pada tahun 2018 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Pertama-tama penulis mengucapkan terima kasih atas kesempatan yang diberikan kepada penulis, dengan mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan hidayahnya kepada kita, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area, Sumatera Utara.

Skripsi ini berjudul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Pemberian Upah Terkait Berakhirnya Masa Kerja (Studi Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn)”**. Dalam hal ini penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dilihat dari gaya bahasa maupun kedalaman materinya. Hal ini dikarenakan kemampuan dan pengetahuan penulis masih sangat terbatas serta kurangnya literatur yang berhubungan dengan pembahasan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif sebagai suatu upaya dalam penyempurnaan skripsi ini.

Terima kasih yang luar biasa penulis hadiahkan kepada orang tua penulis, yang senantiasa memberikan kasih sayang, waktu, tenaga, motivasi, semangat, doa, pengorbanan, serta dukungan, moral, dan materil kepada penulis selama menjalani perkuliahan sampai dengan penyusunan skripsi ini dengan memperoleh gelar sarjana hukum ini, akan menjadi hadiah istimewa untuk kedua orang tua penulis.

Dalam penulisan ini, penulis banyak menerima bimbingan dan arahan dari berbagai pihak yang kesemuanya itu tidak ternilai harganya. Oleh karenanya, dengan kerendahan hati dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan rasa hormat serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M.Sc. sebagai Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH sebagai Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area
3. Ibu Anggreni Atmei Lubis, SH, M.Hum sebagai Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
4. Bapak Nanang Tomi Sitorus SH, MH sebagai Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
5. Ibu Arie Kartika, SH, MH sebagai Ka. Bidang Kepidanaan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
6. Bapak Zaini Munawir, SH. M.Hum sebagai Ketua yang telah meluangkan waktu membimbing penulis dengan ketulusan dan kesabaran.
7. Bapak Ridho Mubarak SH. MH sebagai Pembimbing I yang telah meluangkan waktu membimbing penulis dengan ketulusan dan kesabaran.
8. Bapak M. Yusrizal Adi Syahputra SH. MH sebagai Pembimbing II, yang penuh kesabaran dan pengertian telah memberikan dorongan, pengarahan dan bimbingannya sehingga selesainya skripsi ini.
9. Ibu Fitri Yanni Dewi Siregar, SH. MH sebagai Sekretaris dalam skripsi ini.
10. Hakim Ad-Hoc Pengadilan Negeri Medan, Bapak Dr. Edwar SH, MH selaku informan kunci yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjawab daftar pertanyaan yang penulis ajukan dan Pengadilan Negeri Medan sebagai tempat penelitian.

11. Terima Kasih kepada Kedua Orang Tua saya dan Keluarga saya yang telah memberikan doa, dukungan, dan arahan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman seperjuangan angkatan tahun 2018 Bidang Hukum Keperdataan Universitas Medan Area .
13. Staf pengajar dan staf administrasi Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Atas semua ini, kembali penulis menyampaikan doa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Semoga tulisan ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan kegiatan penelitian lanjutan. Akhirnya dengan mengharapkan berkah dari Yang Maha Esa, semoga kita memperoleh lindungan-Nya.

Medan, 1 Agustus 2023
Penulis

Ryan Andrian

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
RIWAYAT HIDUP	iv
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum.....	9
2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum.....	9
2.1.2 Bentuk Perlindungan Hukum.....	11
2.1.3 Hak Dan Kewajiban Perlindungan Hukum.....	13
2.2 Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja.....	14
2.2.1 Pengertian Pekerja.....	14
2.2.2 Tujuan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja.....	15
2.2.3 Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja.....	16
2.3 Tinjauan Umum Tentang Upah Minimum.....	19
2.3.1 Pengertian Umum Upah Minimum.....	19
2.3.2 Tujuan Penetapan Upah Minimum.....	22
2.3.3 Dasar Penetapan Upah Minimum.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian.....	28
3.1.1 Waktu Penelitian.....	28
3.1.2 Tempat Penelitian.....	28
3.2 Metodologi Penelitian.....	29

3.2.1 Jenis Penelitian	29
3.2.2 Sifat Penelitian	29
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data	30
3.2.4 Teknik Analisis Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1 Hasil Penelitian.....	32
4.1.1 Gambaran Umum Pengadilan Hubungan Industrial Negeri Medan	32
4.1.2 Perkara Yang Berkaitan Dengan Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 Di Pengadilan Hubungan Industrial Medan	37
4.2 Pembahasan.....	39
4.2.1 Pengaturan Hukum Penerapan Upah Terhadap Pekerja Dalam Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn.....	39
4.2.2 Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Nomor 349/Pdt. Sus- PHI/2021/PN Mdn	54
4.2.3 Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Pemberian Upah Minimum Dalam Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn..	667
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	78
5.1 Simpulan	78
5.2 Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN	88

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Secara hukum, perlindungan terhadap hak-hak buruh telah dijamin dan diatur di dalam peraturan perundang-undangan, mulai dari tingkat konstitusi, undang-undang, dan peraturan pelaksanaan. Kedudukan pekerja mempunyai peranan dalam peningkatan produktifitas dan sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan. Pekerja harus dibina oleh perusahaan yang mempekerjakannya sehingga perusahaan mampu bersaing dalam era global. Dalam pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan, khususnya pembangunan ketenagakerjaan.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Salah satu unsur penting dalam mewujudkan tujuan pembangunan ketenagakerjaan tersebut adalah perwujudan dibentuknya Hukum Ketenagakerjaan.¹

Di dalam Hukum Ketenagakerjaan mengatur mengenai upah bagi para pekerja. Menurut Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang

¹Podungge, Ismi Pratiwi, 2020, Eksistensi Peran Serikat Buruh dalam Upaya Memperjuangkan Hak Upah Pekerja (Dalam Penetapan Upah Minimum). Rewang Rencang: *Jurnal Hukum Lex Generalis*, Vol.1, No.2, hal. 40.

yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.² Dengan demikian, pekerja memiliki hubungan kerja dengan pemberi kerja atau pengusaha guna untuk mendapatkan upah.

Pemerintah menetapkan kebijakan terkait pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh agar penghasilan mereka dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan tersebut antara lain sebagaimana diatur dalam Pasal 88 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
6. Bentuk dan cara pembayaran upah
7. Denda dan potongan upah
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
10. Upah untuk pembayaran pesangon
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, upah adalah hak yang pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau

²Grace Vina, 2016, *Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit*, Yogyakarta: PT. Rineka, Hal. 10.

peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³

Menurut Soepomo mengatakan bahwa hubungan antara pengusaha dan pekerja yang mana pekerja bersedia menyanggupi untuk bekerja kepada pengusaha sehingga mendapatkan upah, dan pengusaha juga bersedia menyanggupi untuk membayar upah para pekerja atas pekerjaan yang dilakukan.⁴ Hal yang demikian ini disebut dengan hubungan kerja. Hubungan kerja yang terjadi antara perusahaan adalah hubungan yang bersifat timbal balik, yakni hubungan yang saling membutuhkan. Perusahaan tidak akan dapat menjalankan aktivitasnya tanpa memiliki pekerja dan demikian juga sebaliknya. Individu yang bekerja dalam suatu perusahaan tentunya bekerja untuk mendapatkan upah. Berdasarkan hubungan tersebut, sudah selayaknya masing-masing pihak yakni perusahaan dan pekerja dilindungi hak-hak dan kewajibannya.⁵ Hubungan kerja adalah hubungan perdata yang didasari oleh kesepakatan kedua belah pihak yaitu antara pengusaha dan pekerja.⁶ Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah.

Upah merupakan komponen utama yang langsung berkaitan dengan kesejahteraan pekerja. Upah tersebut merupakan hak pekerja yang dilindungi oleh

³Indonesia, *Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 Angka 30. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

⁴Soepomo, Imam, 1992, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, hal. 52.

⁵Sintha Dewi Silalahi, Zaini Munawir & M. Yusrizal Adi Syaputra, 2019, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Kontrak (Studi Kasus Putusan Nomor : 82/Pdt.Sus-Phi/2016/PN. Mdn), *Jurnal JUNCTO*, 174-182, diakses pada tanggal 1 Mei 2023, melalui <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/juncto>

⁶Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 63.

Undang-Undang. Apabila pekerja tidak melakukan tugasnya maka ia tidak memperoleh upah. Pekerja akan sejahtera apabila upah yang diberikan oleh pengusaha sesuai dengan kebutuhan hidup yang layak. Seorang pengusaha dituntut harus mengerti dan paham akan upah minimum berdasarkan tempat usahanya sebab hal tersebut mempengaruhi dalam pemberian upah kepada pekerja.

Dalam hal penetapan upah bagi pekerja tidak adil dan tidak wajar, maka dapat menimbulkan konflik hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja. Konflik hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha maka dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit ataupun melalui mediasi. Tetapi apabila baik dalam jalur perundingan dan mediasi gagal maka perselisihan tersebut dapat diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja atau buruh.⁷

Pemerintah Indonesia berperan sebagai pelindung pekerja/buruh antara lain dalam bentuk penyusunan berbagai peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah maupun keputusan menteri sebagai pelengkap penyertainya. Selain itu sebagai fasilitator dalam penyelesaian persengketaan pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha dalam mencari titik temu antara kedua pihak dalam mendapat hak-hak sebagaimana diatur dalam undang-undang.

Hal tersebut dapat dianalisis dengan kasus yang terjadi pada Buyung Hidayat (67 tahun), warga Desa Air Teluk Hessa, Kabupaten Asahan yang menggugat PT. Sinar Mulia Muara Sentosa, yang beralamat di Desa Air Teluk Hessa, Kecamatan Air Batu, Kabupaten Asahan. Buyung Hidayat sudah bekerja

⁷Rizki Citra Pratiwi, 2022, Perlindungan Hak Pekerja Terkait Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Kota, *Jurnal PALAR (Pakuan Law Review)*, Vol. 08, No. 01, Januari-Juni 2022, hal. 541-551, diakses pada tanggal 22 Mei 2022 melalui Doi: 10.33751/Palar

pada PT. Sinar Mulia Muara Sentosa sejak 25 Mei 2013 sebagai supir yang bertugas menjemput LPG dari Depot Pertamina dan menyalurkan LPG dalam bentuk tabung 3 Kg bersubsidi kepada distributor.

Buyung Hidayat menuntut hak atas pembayaran upah membayar upah di tahun 2019, 2020 dan 2021 di bawah Upah Minimum Kabupaten Asahan di tahun 2019, 2020 dan 2021 yang belum sepenuhnya dibayarkan setelah pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga upah yang diterima tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kemudian Majelis Hakim yang dipimpin oleh Ahmad Sumardi, S.H., M.Hum dalam perkara ini melakukan putusan Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn dengan amar putusan sebagai berikut:

1. Menimbang, bahwa terkait petitum gugatan Penggugat terkait kekurangan upah oleh karena gugatan Penggugat dibantah oleh Tergugat dimana Penggugat tidak dapat menghadirkan bukti yaitu nota dari Pengawas ketenagakerjaan terkait kekurangan upah tersebut maka petitum gugatan penggugat tidak beralasan hukum sehingga harus ditolak.
2. Menyatakan bentuk perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu sejak Penggugat bekerja dengan Tergugat pada 25 Mei 2013.
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat karena pensiun berdasarkan ketentuan Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan putusan di atas, PHI PN Medan tidak mengabulkan gugatan para pekerja terkait kekurangan upah di tahun 2019, 2020 dan 2021. Meskipun peraturan perundang-undangan telah berlaku, pada kenyataannya pekerja/buruh masih berada pada posisi yang lemah dan menerima pengupahan yang belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yaitu di bawah upah minimum.

Peran pemerintah diperlukan untuk campur tangan dengan tujuan mewujudkan perburuhan yang adil melalui peraturan perundang-undangan.

Pelaksanaan hak-hak normatif pekerja di Indonesia saat ini yang masih jauh dari harapan atau dengan kata lain terjadi kesenjangan yang jauh antara ketentuan normatif (*law in books*) dengan kenyataan di lapangan (*law in society/action*) salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya pengawasan perburuhan atau ketenagakerjaan, hal ini di sebabkan karena keterbatasan baik secara kuantitas maupun kualitas dari aparat pengawasan perburuhan atau ketenagakerjaan.⁸

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan menuangkan hasilnya dalam skripsi yang berjudul: **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Pemberian Upah Terkait Berakhirnya Masa Kerja (Studi Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn)”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaturan hukum penerapan upah terhadap pekerja dalam Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn?
2. Bagaimana pertimbangan hakim dalam Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn?
3. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pelaksanaan pemberian upah minimum dalam Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn?

⁸Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja*, Jakarta: Rajawali Press, hal. 55.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaturan hukum penerapan upah terhadap pekerja dalam Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn
2. Untuk mengetahui pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn
3. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap pelaksanaan pemberian upah minimum dalam Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dibedakan menjadi 2 bagian yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis yang ingin dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan di bidang hukum perdata khususnya tentang perlindungan hukum terhadap pelaksanaan pemberian upah minimum pekerja.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang ingin dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Penelitian diharapkan menjadi bahan bacaan atau sumber informasi bagi pihak yang berkepentingan dan menjadi referensi ilmiah bagi mahasiswa Universitas Medan Area
2. Penelitian ini diharapkan menjadi wahana bagi penulis untuk mengembangkan penalaran dan membentuk pola pikir ilmiah, sekaligus

untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu yang diperoleh selama dibangku kuliah.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Istilah teori perlindungan hukum berasal dari bahasa Inggris, yaitu *legal protection theory*.⁹ Sedangkan pengertian hukum menurut Leon Duguit adalah aturan tingkah laku para anggota masyarakat, aturan yang ada penggunaannya pada saat tertentu diindahkan oleh suatu masyarakat sebagai jaminan kepentingan bersama dan yang jika melanggar menimbulkan reaksi bersama terhadap orang yang melakukan pelanggaran itu. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban yang dimiliki manusia sebagai subjek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subjek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melaksanakan suatu tindakan hukum.¹⁰

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.¹¹ Sedangkan menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyetarakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan

⁹Salim HS dan Septiana Nurbani, 2013, *Penerapan Teori Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 259.

¹⁰CST. Kansil, 1989, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, hal. 15.

¹¹Setiono, 2004, *Supremasi Hukum*, Surakarta: UNS, hal. 3.

adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia. Perlindungan hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah atau swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.¹² 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 atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.¹³

Sholeh menemukan bahwa ketenagakerjaan di Indonesia hingga kini masih menghadapi beberapa ketidakseimbangan baik struktural ataupun sektoral. Walaupun telah terjadi pergeseran namun sebagian besar angkatan kerja Indonesia masih bekerja di sektor pertanian. Dalam hubungan ini, maka salah satu sasaran yang perlu diusahakan adalah meningkatkan daya guna tenaga kerja.

Dalam perlindungan hukum, kata perlindungan secara kebahasaan tersebut memiliki kemiripan atau kesamaan unsur-unsur, yaitu:¹⁴

1. Unsur tindakan melindungi
2. Unsur pihak-pihak yang melindungi
3. Unsur cara-cara melindungi.

¹²Fathammubina, Rohendra dan Apriani, Rani, 2018, Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja, *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure Universitas Singaperbangsa Karawang*, Vol. 3, No. 1, Mei 2018.

¹³Chika Agishintya, 2021, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum, *Jurnal Selisik*, Vol. 7, No. 2, Desember 2021.

¹⁴Soedjono Dirdjosisworo, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal. 25-43.

Dengan demikian, kata perlindungan mengandung makna, yaitu suatu tindakan perlindungan atau tindakan melindungi dari pihak-pihak tertentu yang ditujukan untuk pihak tertentu dengan menggunakan cara-cara tertentu. Oleh karena itu, perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, ada yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum itu sendiri, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

2.1.2 Bentuk Perlindungan Hukum

Menurut Philipus Hardjo perlindungan hukum bagi rakyat ada dua yaitu:¹⁵

1. Sarana perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah untuk mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak, oleh karenanya dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil suatu keputusan yang didasarkan pada diskresi.

Dibandingkan dengan sarana perlindungan hukum yang represif, sarana perlindungan hukum yang preventif dalam perkembangannya agak ketinggalan. Belum banyak diatur mengenai sarana perlindungan hukum bagi rakyat yang

¹⁵Philipus M. Hardjo, 1988, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, hal. 5.

sifatnya preventif, tetapi dalam bentuk perlindungan hukum preventif ini dapat kita temui bentuk sarana preventif berupa keberatan (*inspraak*). Di Indonesia sendiri belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

2. Sarana perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum represif ini dilakukan oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Sedangkan prinsip yang kedua mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dari tujuan negara hukum

Menurut R. La Porta dalam *Jurnal of Financial Economics*, bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh suatu negara memiliki dua sifat, yaitu bersifat pencegahan (*prohibited*) dan bersifat hukuman (*sanction*).¹⁶ Bentuk perlindungan hukum yang paling nyata atau jelas yaitu adanya institusi-institusi penegak hukum seperti pengadilan, kejaksaan, kepolisian, dan lembaga-lembaga penyelesaian sengketa di luar pengadilan (non-litigasi) lainnya.

¹⁶Rafael La Porta, 1999, Investor Protection And Corporate Governance, *Journal Of Financial Economics*, No. 58, Oktober, hal. 9.

Subjek hukum dalam hukum perdata terdapat dua subjek hukum, yaitu subjek hukum orang pribadi dan subjek hukum berupa badan hukum. Subjek hukum orang pribadi atau *natuurli kepersoon* adalah orang atau manusia yang telah dianggap cakap menurut hukum. orang sebagai subjek hukum merupakan pendukung atau pembawa hak sejak dia dilahirkan hidup hingga dia mati. Walaupun ada pengecualian bahwa bayi yang masih ada di dalam kandungan ibunya dianggap telah menjadi sebagai subjek hukum sepanjang kepentingannya mendukung untuk itu.¹⁷

Selanjutnya, subjek hukum dalam hukum perdata adalah badan hukum atau *rechtspersoon*. Badan hukum merupakan kumpulan manusia pribadi atau dapat pula merupakan kumpulan dari badan hukum. Menurut Satjipto Rahardjo, hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya secara terukur. Kepentingan merupakan sasaran dari hak karena hak mengandung unsur perlindungan dan pengakuan.¹⁸

Dapat disimpulkan bahwa bentuk perlindungan hukum atau *legal protection* merupakan kegiatan untuk menjaga atau memelihara masyarakat demi mencapai keadilan. Kemudian perlindungan hukum dikonstruksikan sebagai bentuk pelayanan, dan subjek yang dilindungi.

2.1.3 Hak Dan Kewajiban Perlindungan Hukum

Hak adalah sesuatu yang harus kita dapatkan sedangkan kewajiban adalah sesuatu yang harus kita kerjakan. Lahirnya suatu kontrak menimbulkan suatu

¹⁷H.R. Sardjono & Frieda Husni Hasbullah, 2003, *Bunga Rampai Perbandingan Hukum Perdata*, Jakarta: Indhill, hal. 143.

¹⁸Satjipto Rahardjo, 2006, *Ilmu Hukum, Cetakan VI*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hal. 54.

hubungan hukum perikatan yang mengakibatkan timbulnya hak dan kewajiban. Pemenuhan hak dan kewajiban itulah yang menjadi akibat hukum dari suatu kontrak. Dengan kata lain, akibat hukum kontrak sebenarnya adalah pelaksanaan dari isi kontrak itu sendiri. Pasal 1339 KUHPerdara menyatakan bahwa suatu kontrak tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan dalam kontrak tersebut, tetapi juga segala sesuatu yang menurut sifat kontrak diharuskan atau diwajibkan oleh kepatutan, kebiasaan dan undang-undang. Tentang hak dan kewajiban para pihak dalam kontrak tertuang dalam isi perjanjian yang disepakati kedua belah pihak.¹⁹

2.2 Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

2.2.1 Pengertian Pekerja

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut buruh atau pekerja.²⁰ Namun pada kenyataannya terdapat pekerja yang belum mendapatkan hak-haknya sebagaimana mestinya.

Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa:

“Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

¹⁹Ibid, hal. 77.

²⁰Asri Wijayanti, 2003, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia*, Jakarta: PT. Bina Aksara, hal. 132.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa :

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

Secara sosiologis kedudukan pekerja adalah tidak bebas, sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain, majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya.

2.2.2 Tujuan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluasluasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaannya.

Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah negara kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai bakat, minat, dan kemampuannya. Perusahaan yang belum menetapkan skala upah dalam pemberian upah akan menimbulkan kecemburuan sosial antar sesama pekerja yang akan berakibat pada menurunnya kinerja sehingga bisa menurunkan produktifitas pekerja.

Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah. Penekanan pembangunan ketenagakerjaan pada pekerja mengingat bahwa pekerja adalah pelaku pembangunan, berhasil tidaknya pembangunan terletak pada kemampuan dan kualitas pekerja. Apabila kemampuan pekerja (tenaga kerja) tinggi maka produktifitas akan tinggi pula, yang dapat mengakibatkan kesejahteraan meningkat, Tenaga kerja menduduki posisi yang strategis untuk meningkatkan produktifitas nasional dan kesejahteraan masyarakat

2.2.3 Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Namun pada kenyataannya masih banyak pekerja yang tidak mengerti akan hak dan juga kewajibannya sehingga banyak pekerja yang merasa dirugikan oleh pengusaha yaitu dengan memaksakan kehendaknya pada pihak pekerja dengan mendiktekan perjanjian kerja tersebut pada pekerjaannya. Padahal isi penyelenggaraan hubungan kerja tidak boleh

bertentangan dengan ketentuan yang diatur di dalam undang-undang yang berlaku, bersifat memaksa, atau yang bertentangan dengan ketatasusilaan yang berlaku di dalam masyarakat, ataupun ketertiban umum. Pengusaha wajib melaksanakan kewajiban ini secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem perusahaan, dengan tujuan untuk memberikan perlindungan pekerja guna menunjang produktivitas kerja, promosi kesehatan, dan pengendalian bahaya saat bekerja serta pengobatan rehabilitasi.²¹

Berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan:

- a. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - 1) Keselamatan dan kesehatan kerja
 - 2) Moral dan kesusilaan; dan
 - 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
- b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) dilaksanakan Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku

²¹Suhartoyo, 2019, Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional, *Administrative Law & Governance Journal*, Volume 2, Nomor 33, diakses dar: <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/view/5096>.

dalam perusahaan. Dengan demikian, secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut:²²

1. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga.
2. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar 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.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup berguna untuk memenuhi keperluan sehari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu kejadian di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut jaminan sosial.

Menurut Pasal 1 ayat (31) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur mengenai perlindungan kerja yaitu:

“Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”.

²²Ibid, hal 77.

Pekerja memiliki peran yang penting dalam pembangunan nasional, khususnya pembangunan ekonomi di Indonesia. Maka dari itu, kepada mereka perlu diberikan perlindungan hukum, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi pengusaha, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu diupayakan agar pekerja/buruh dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.²³

2.3 Tinjauan Umum Tentang Upah Minimum

2.3.1 Pengertian Umum Upah Minimum

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.²⁴

²³Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hal. 105.

²⁴Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, hal. 107.

Upah yang diterima pekerja/buruh memiliki manfaat bagi kelangsungan hidup mereka dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari, karena dengan penerimaan upah seorang dapat mewujudkan impian cita-citanya dan sekaligus juga dalam rangka meningkatkan taraf hidup yang layak bagi kemanusiaan. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang sangatlah mempengaruhi upah.²⁵

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 30 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 atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah di dalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan perundang-undangan. Jika ternyata ketentuan upah di dalam perjanjian kerja bertentangan dengan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah ketentuan upah di dalam peraturan perundang-undangan.²⁶

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)). Untuk maksud tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan tersebut meliputi:²⁷

²⁵Soedjardi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jogjakarta: Pustaka Yustisia, hal. 88.

²⁶Abdul R Budiono, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Indeks, hal. 29.

²⁷Ibid, hal. 148.

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karna 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
- k. Upah dan perhitungan pajak penghasilan

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang ditetapkan oleh Menteri TenagaKerja. Pencapaian kebutuhan hidup layak perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha.²⁸

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

²⁸Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU NO 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Bogor: Ghalia Indonesia, hal. 91.

2.3.2 Tujuan Penetapan Upah Minimum

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana 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.²⁹

Upah minimum biasanya ditentukan oleh pemerintah, dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum itu, yaitu:³⁰

- a. Untuk menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh) sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja.
- b. Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan secara materiil kurang memuaskan.
- c. Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan.
- d. Untuk mengusahakan terjaminnyaketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan.
- e. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara formal.

²⁹Herdiana dan Hadi Abdul, 2020, Tinjauan Yuridis Normatif Tentang Penetapan Upah Minimum (Studi Komparatif Penetapan Upah Minimum Sebelum Dan Setelah Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan), *Jurnal Prosiding Senantias*, Vol. 1 No. 1, Desember 2020

³⁰Suhartoyo, 2020, Perlindungan Hukum Mengenai Pengupahan Terhadap Pekerja/Buruh Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 3 Issue 3, September 2020

Ketentuan mengenai pengupahan seharusnya menjadi dasar bagi pengusaha atau pemberi kerja untuk mengimplementasikan ketentuan tentang pemberian upah bagi pekerja, termasuk didalamnya pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.³¹ Adapun mengenai pelaksanaan upah minimum sebagai berikut:³²

- a. Bagi pekerja/buruh yang berstatus tidak tetap, maupun dalam masa percobaan, upah diberikan oleh pengusaha serendah-rendahnya sebesar upah minimum
- b. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun
- c. Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun dilakukan atas dasar kesepakatan antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha
- d. Bagi pekerja dengan sistem kerja borongan, atau berdasarkan satuan hasil yang dilaksanakan satu bulan atau lebih, upah rata-rata sebulan serendah-rendahnya sebesar upah minimum di perusahaan Upah pekerja harian lepas ditetapkan secara upah bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari:
 - 1) Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 25 (dua puluh lima)
 - 2) Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21 (dua puluh satu)

³¹Christian Johanes Rondonuwu, 2019, Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja PT PLN Persero Unit Induk Wilayah Suluttenngo, *Jurnal Lex Administratum*, Vol. 7 No. 1, Januari-Maret.

³²Djumaldi, 2010, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, hal. 27.

Upah mempunyai kedudukan istimewa, hal ini dapat diketahui dari ketentuan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 yang menyatakan bahwa dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Oleh karena itu, upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang lainnya.

2.3.3 Dasar Penetapan Upah Minimum

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Beberapa jenis upah minimum sebagai berikut:³³

- a. Upah minimum sub sektoral regional, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sektor tertentu dalam daerah tertentu
- b. Upah minimum sektoral regional, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sector tertentu dalam daerah tertentu
- c. Upah minimum regional/upah minimum provinsi, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu. Upah minimum regional (UMR)/UMP ditiap-tiap daerah besarnya berbeda-beda. Besarnya UMR/UMP didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional.

³³Ibid, hal. 153.

Penetapan upah minimum perlu mempertimbangkan beberapa hal secara komprehensif. Dasar pertimbangan menurut Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER01/MEN/1999 sebagai berikut:³⁴

- 1) Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dengan mempertimbangkan:
 - a. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM)
 - b. Indeks Harga Konsumen (IHK)
 - c. Kemampuan, perkembangan, dan kelangsungan perusahaan
 - d. Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah
 - e. Kondisi pasar kerja
 - f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita
- 2) Untuk penetapan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK), di samping mempertimbangkan butir 1 di atas juga mempertimbangkan kemampuan perusahaan secara sektoral.

Dasar dan wewenang penetapan upah minimum sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 07 Tahun 2013 tentang Upah Minimum pasal 3 adalah:³⁵

- 1) Penetapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.
- 2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan pada pencapaian KHL

³⁴Ibid, hal. 66.

³⁵G Kartasapoetra, 1994, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika, hal. 101.

- 3) Pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan perbandingan besarnya upah minimum terhadap nilai KHL pada periode yang sama.
- 4) Untuk pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2), gubernur menetapkan tahapan pencapaian KHL dalam bentuk peta jalan pencapaian KHL bagi perusahaan industri padat karya tertentu dan bagi perusahaan lainnya dengan mempertimbangkan kondisi kemampuan dunia usaha.

Upah minimum ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota. Pengusaha dilarang membayar upah pekerja atau buruh di bawah upah minimum daerah dimana pekerja/buruh tersebut bekerja, termasuk kepada pekerja atau buruh yang sedang dalam masa percobaan 3 (tiga) bulan pertama yang dapat tertuang dalam sebuah kesepakatan. Kesepakatan menjadi pokok utama untuk membuat suatu perjanjian, sehingga jika suatu perjanjian hanya berupa perjanjian baku dan bukan merupakan hasil diskusi antara keduanya dan tidak ada kesepakatan yang seimbang diantara keduanya maka itu bukanlah suatu kesepakatan yang sah.³⁶ Pelanggaran terhadap ketentuan ini merupakan tindak pidana yang dapat diancam pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah) sesuai dengan pasal 186 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003. Dalam hal apabila pengusaha belum mampu membayar upah sebesar upah

³⁶Fajriati, Rafika Ariana, Ratna, Edith dan Lumbanraja, Anggita, 2021, Tinjauan Hukum Pembayaran Upah Di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP), *Jurnal Notarius*, Vol. 14, No. 1

minimum maka dapat mengajukan penundaan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan untuk kurun waktu tertentu.³⁷

Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan pengusaha kepada gubernur melalui instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan tingkat provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal upah minimum berlaku. Permohonan penangguhan diajukan berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat dan berhak melakukan perundingan dengan pengusaha. Apabila perusahaan tersebut belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, maka perundingan untuk menyepakati penundaan pemberlakuan upah minimum dilakukan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mendapat mandat untuk mewakili lebih dari 50% (lima puluh) pekerja/buruh yang menerima upah minimum di perusahaan bersangkutan.

³⁷Ibid, hal. 51.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan secara singkat setelah diadakannya seminar proposal dan perbaikan seminar proposal, yang paparkan berdasarkan Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan (2022-2023)																								Ket.				
		Maret				September				Oktober				Januari				April				Agustus								
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
1.	Pengajuan Judul																													
2.	Seminar Proposal																													
3.	Penelitian																													
4.	Penulisan dan Bimbingan Skripsi																													
5.	Seminar Hasil																													
6.	Sidang Meja Hijau																													

3.1.2 Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Pengadilan Negeri Medan yang beralamat di Jl. Pengadilan Kelurahan No.8, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20236.

3.2 Metodologi Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.³⁸ Kemudian mempelajari norma-norma yang ada atau peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang dibahas.

Berdasarkan definisi tersebut di atas, maka jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian skripsi ini adalah penelitian hukum normatif, karena peneliti menggunakan bahan-bahan kepustakaan sebagai data utama untuk menganalisis kasus. Penelitian ini diteliti dengan menggunakan bahan pustaka (bahan sekunder) atau penelitian hukum perpustakaan yang secara garis besar ditujukan kepada: penelitian asas-asas hukum, penelitian terhadap sistematika hukum, penelitian terhadap sinkronisasi hukum, penelitian terhadap sejarah hukum, dan penelitian terhadap perbandingan hukum.

3.2.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah bersifat deskriptif analisis yaitu penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau kasus dari keseluruhan personalitas yang mengarah pada penelitian hukum normatif, yaitu suatu bentuk penulisan hukum yang mendasarkan pada

³⁸ Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian Hukum Edisi Revisi, Cetakan ke 12*, Jakarta: Prenada Media Group, hal. 35.

karakteristik ilmu hukum yang berdasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang normatif.³⁹

Sifat penelitian ini secara deskriptif analisis yaitu untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemberian upah terkait berakhirnya masa kerja (Studi Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn) menggunakan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai landasan hukum.

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengetahui data yang dipergunakan dalam penulisan ini, maka penulis mempergunakan 2 metode yaitu:

1. Penelitian kepustakaan (*library research*), yakni dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Penelitian lapangan (*field research*), yaitu data yang diperoleh langsung kelapangan dengan pihak Pengadilan Negeri Medan yang dilakukan baik melalui pengamatan dan wawancara.

Adapun penelitian ini menggunakan beberapa sumber data, yaitu:

- a. Sumber data primer yaitu sejumlah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data untuk tujuan penelitian. Adapun data tentang penelitian ini diperoleh dari pihak Pengadilan Negeri Medan yaitu: Hakim Ad-Hoc, Bapak Dr. Edwar SH, MH serta beberapa pihak yang terkait dengan permasalahan penelitian ini, sehingga diharapkan agar hasil yang

³⁹Astri Wijayanti, 2011, *Strategi Penulisan Hukum*, Bandung: Lubuk Agung, hal. 163.

diperoleh merupakan hal yang objektif dan sesuai dengan objek yang diteliti.

- b. Sumber data sekunder yaitu data yang tidak diperoleh secara langsung dari lapangan namun diperoleh dari studi pustaka yang meliputi keterangan-keterangan yang diperoleh dari mempelajari dokumen-dokumen yang berhubungan dan dapat menunjang permasalahan yang diteliti serta literatur-literatur atau buku-buku kepustakaan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja, khususnya yang ada hubungan dengan penelitian yang dilakukan.
- c. Sumber data tersier yaitu bahan-bahan pendukung atau pelengkap dalam penyusunan skripsi ini seperti kamus hukum dan juga ensiklopedia.

3.2.4 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini analisis data yang dilakukan secara kualitatif yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau *natural setting* yang holistik, kompleks dan rinci. Data kualitatif yang diperoleh secara sistematis dan kemudian substansinya dianalisis untuk memperoleh jawaban tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini secara kualitatif untuk mendapatkan jawaban yang pasti dan hasil yang akurat. Selanjutnya data yang disusun dianalisa secara deskriptif analisis sehingga dapat diperoleh gambaran secara menyeluruh terhadap gejala dan fakta dalam pengupahan bagi pekerja. Kemudian diakhiri dengan penarikan kesimpulan dengan menggunakan metode induktif sebagai jawaban dari permasalahan yang dirumuskan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan atas analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Pengaturan hukum penerapan upah terhadap pekerja dalam Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn adalah Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 89 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang tertuang dalam Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/1438/KPTS/2018 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Asahan Tahun 2019, Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/752/KPTS/2019 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Asahan Tahun 2020 dan Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/1005/KPTS/ 2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Asahan Tahun 2021.
2. Pertimbangan hakim dalam Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn adalah memutuskan menolak gugatan penggugat adalah tidak dapat menghadirkan bukti yaitu nota dari Pengawas Ketenagakerjaan terkait kekurangan upah tersebut dan bukti harus sesuai dengan permohonan tersebut karena digunakan untuk menguatkan keyakinan hakim. Nota Pemeriksaan diterbitkan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dalam rangka melaksanakan kewenangannya dalam mengawasi dan menegakkan Hukum Perburuhan, sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 176 UU

Ketenagakerjaan dan Pengaturan mengenai Nota Pemeriksaan tertulis dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Cara Pengawasan Ketenagakerjaan pada Pasal 30 ayat (1) berbunyi: “Setiap Pengawas ketenagakerjaan wajib membuat Nota Pemeriksaan setelah melakukan Pemeriksaan”. Atas dasar hukum tersebut, maka Nota Pemeriksaan memiliki kekuatan hukum mengikat yang menjadi alat bukti perusahaan yang pengupahannya yang tidak sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi) .

3. Bentuk perlindungan hukum terhadap pelaksanaan pemberian upah minimum dalam Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn adalah tertuang dalam Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang didapatkan dalam bentuk uang yang dinyatakan sebagai upah dari pengusaha atas pekerjaannya yang besarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan dalam perjanjian kerja dimana bentuk perjanjian dalam putusan ini adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang dibuat secara lisan di awal masa kerja dan disahkan melalui putusan dari majelis hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap berdasarkan pertimbangan penggugat telah bekerja di perusahaan tergugat sejak tanggal 25 Mei 2013 sampai 29 Januari 2021 memasuki usia pensiun pada tahun 2021 berdasarkan ketentuan Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

5.2 Saran

Saran yang dapat disampaikan melalui kesimpulan di atas adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan pemenuhan upah minimum terhadap pekerja hendaknya dilakukan

perusahaan dengan bijaksana agar tidak terjadi permasalahan hukum kedepannya.

2. Diharapkan pekerja yang masih bekerja di perusahaan sebaiknya melaporkan tindakan perusahaan yang menggaji pekerja yang tidak sesuai dengan upah minimum Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian agar Pengawas Ketenagakerjaan dapat melakukan pengawasan preventif dan pengawasan represif.
3. Diharapkan pekerja yang ingin mendapatkan perlindungan hukum terkait permasalahan upah minimum ikut serta dan aktif dalam serikat pekerja dimana peran dari serikat pekerja mengawasi perusahaan dan anggotanya dan bertindak secara bijaksana jika terdapat laporan mengenai permasalahan upah minimum dan mencari solusi yang terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Agusmidah. (2012). *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*. Denpasar: Pustaka Larasan.
- Asyhadie, Zaeni. (2007). *Hukum Kerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Arto, Mukti. (2004). *Praktek Perkara Perdata Pada Pengadilan Agama, Cet V*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiono, Abdul R. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Indeks.
- Dirdjosisworo, Soedjono. (2008). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Djumaldi. (2010). *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika
- Grace, Vina. (2016). *Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit*. Yogyakarta: PT. Rineka.
- Hardjo, Philipus M. (1988). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Indonesia. (2000). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Jakarta: Tatanusa.
- Kansil, C. S. T. (1989). *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kansil, C. S. T. (2008). *Hukum Tata Negara Rebuplik Indonesia, Cet 1*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Kartasapoetra, G. (1994). *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika.

- Khairani. (2016). *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Khakim, Abdul. (2009). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Kosidin, Koko. (1999). *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan Dan Peraturan Perusahaan /Kosidin*. Bandung: Mandar Maju.
- Mukhidin. (2010). *Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Kaitannya Dengan Perjanjian Baku*. Jakarta: Penerbit Cermin.
- Panggabean. (2012). *Praktik Standard Contract (Perjanjian Baku) Dalam Perjanjian Kredit Perbankan*. Bandung: Alumni.
- Purwahid, Patrik. (1986). *Asas Itikad Baik dan Kepatutan dalam Perjanjian*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Rahardjo, Satjipto. (2006). *Ilmu Hukum, Cet. VI*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Ridwan, HR. (2011). *Hukum Administrasi Negara (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rifai, Ahmad. (2011). *Penemuan Hukum oleh Hakim dalam Perspektif Hukum Progresif*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Riwu, Kaho. (1982). *Analisa Hubungan Pemerintah Pusat Dan Daerah Di Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Rusli, Hardijan. (2004). *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU N0 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Salim, HS & Nurbani, Septiana. (2013). *Penerapan Teori Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sardjono, H.R. & Hasbullah, Frieda Husni. (2003). *Bunga Rampai Perbandingan Hukum Perdata*. Jakarta: Indhill.

Setiono. (2004). *Supremasi Hukum*. Surakarta: UNS.

Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Soedjardi. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jogjakarta: Pustaka Yustisia.

Soekanto, Soerjono. (1984). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.

Soepomo, Imam. (1992). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.

Tjandraningsih, Indrasari dan Rina Herawati. (2009). *Menuju Upah Layak (Survei Upah Buruh Tekstil dan Garmen di Indonesia)*. Jakarta: Penerbit Friedrich Ebert Stiftung.

Widiyanti, Ninik. (1987). *Kepala Daerah Dan Pengawasan Dari Pusat*. Jakarta: Bina Aksara.

Wijayanti, Asri. (2003). *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia*. Jakarta: PT. Bina Aksara.

Wijayanti, Asri. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Wijayanti, Astri. (2011). *Strategi Penulisan Hukum*. Bandung: Lubuk Agung.

B. Peraturan Perundang-undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER01/MEN/1999

Peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI)

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nr. 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia

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

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman

C. Jurnal

Agishintya, Chika. (2021). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Hukum Dan Ham (Decent Wages For Laborers In Law And Human Right'S Perspective). *Jurnal Penelitian Hukum DE JURE*, Vol. 17, No. 3.

- Fadzillah, M. & Marsella. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Tidak Mendapatkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Masa Pandemi. *ARBITER: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, Vol. 4, No. 1, hal. 58-78, diakses pada tanggal 3 Mei 2023, melalui: <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/arbiter>.
- Fajriati, R. A., Ratna, E. dan Lumbanraja, A. (2021). Tinjauan Hukum Pembayaran Upah Di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP). *Jurnal Notarius*, Vol. 14, No. 1.
- Fathammubina, R. dan Apriani, R. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure Universitas Singaperbangsa Karawang*, Vol. 3, No. 1, Mei 2018.
- Herdiana dan Hadi, A. (2020). Tinjauan Yuridis Normatif Tentang Penetapan Upah Minimum (Studi Komparatif Penetapan Upah Minimum Sebelum Dan Setelah Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan). *Jurnal Prosiding Senantias*, Vol. 1, No. 1, Desember 2020.
- Jamilah. (2018). Model Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, Vol. 2, No. 2, diakses pada tanggal 3 Mei 2023, melalui: <https://ojs.uma.ac.id/index.php/gakkum/article/view/2069>.
- Osman, A. Nurul Fajri. (2013). Penetapan Upah Minimum Dalam Rangka Memberikan Perlindungan Terhadap Buruh. *Jurnal Hukum*, Vol. 2, No. 1.
- Podungge, Ismi Pratiwi. (2020). Eksistensi Peran Serikat Buruh dalam Upaya Memperjuangkan HakUpah Pekerja (Dalam Penetapan Upah Minimum). *Jurnal Hukum Lex Generalis*, Vol.1, No.2, Oktober.

- Priyono. (2017). Peranan Asas Itikad Baik dalam Kontrak Baku (Upaya Menjaga Keseimbangan bagi Para Pihak). *Jurnal Hukum 1*, Vol.3, No. 2, diakses pada tanggal 3 Mei 2023, melalui: <https://ejournal2.undip.ac.id/.php/dplr/article/view/1934/1257>.
- Priyono, E. A. (2018). Aspek Keadilan dalam Kontrak Bisnis di Indonesia [Kajian Pada Perjanjian Waralaba]. *Jurnal Law Reform*, Vol.3, No. 2.
- Porta, Rafael La. (1999). *Investor Protection And Cororate Governance. Journal Of Financial Economics*, No. 58, Oktober.
- Pratiwi, Rizki Citra. (2022). Perlindungan Hak Pekerja Terkait Pemberian Upah Di Bawah Up ah Minimum Kota. *Jurnal PALAR (Pakuan Law Review)*, Vol. 08, No. 1, hal. 541-551, diakses pada tanggal 22 Mei 2022, melalui: Doi: 10.33751/Palar.
- Rondonuwu, Christian Johan. (2019). Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja PT PLN Persero Unit Induk Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Lex Administratum*, Vol. 7, No. 1, Januari-Maret.
- Shalihah, Aini & Fawahan, Lian. (2023). Implementasi Demokrasi Ekonomi Sejak Diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi UU. *Jurist Diction*, Vol. 6, No. 2.
- Silalahi, S. D., Munawir, Z. & Syaputra, M. Y. A. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Kontrak (Studi Kasus Putusan Nomor: 82/Pdt.Sus-Phi/2016/PN).

Mdn). *Jurnal JUNCTO*, Vol. 7, No. 2. diakses pada tanggal 1 Mei 2023, melalui <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/juncto>.

Simanjuntak, S. Hasibuan, H. A. L. & Mubarak, R. (2017). Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Perusahaan Kepada Pekerja pada Putusan No.36/G/2014/PHIMedan). *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, Vol. 4, No. 1, hal.19-24, diakses pada tanggal 3 Mei 2023, melalui <http://ojs.uma.ac.id/index.php/gakkum>.

Suhartoyo. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 2, No. 33, diakses pada tanggal 29 Oktober 2022, melalui: <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/view/5096>.

Sumardi, F. & Mubarak, R. (2018). Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, Vol. 5, No. 1, hal. 8-13, diakses pada tanggal 2 Mei 2023, melalui: <http://ojs.uma.ac.id/index.php/gakkum>.

Zuklarnaen, Ahmad Hunaeni. (2020). Hukum Pengupahan Undang-Undang Cipta Kerja (UUCK) Dan Keinginan Semua Pihak Dalam Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, Vol. 6, No. 2, diakses pada tanggal 3 Mei 2023, melalui: <https://jurnal.unsur.ac.id/jmj>.

LAMPIRAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 144 /FH/01.10/X/2022
Lampiran : —
Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset
dan Wawancara

27 Oktober 2022

Kepada Yth :
Ketua Pengadilan Negeri Medan
di-
Tempat

Dengan hormat, bersama surat ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami berikut ini :

Nama : Ryan Andrian
N I M : 188400003
Fakultas : Hukum
Bidang : Hukum Keperdataan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di Pengadilan Negeri Medan, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul "*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja atas Pemberian Upah Terkait Berakhirnya Masa Kerja (Studi Putusan Nomor 349/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn)*".

Perlu kami sampaikan bahwa Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara dimaksud adalah semata-mata untuk penulisan ilmiah dan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk mengikuti Ujian Skripsi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Apabila mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data/riset Dan Wawancara, kami mohon agar dapat diberikan Surat Keterangan telah selesai melaksanakan riset di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

M. Citra Ramadhan, SH, MH



PENGADILAN NEGERI MEDAN KELAS I-A KHUSUS

Jalan Pengadilan No. 8-10 Medan 20112
Telp/Fax : (061) 4515847, Website : <http://pn-medankota.go.id>
Email : info@pn-medankota.go.id, Email delegasi : delegasi.pnmdn@gmail.com

Medan, 11 November 2022

SURAT KETERANGAN

W2-U1/17024 /HK.02/XI/2022

Sehubungan dengan surat saudara tertanggal 27 Oktober 2022, Nomor : 1441/FH/01.10/X/2022 perihal tersebut pada pokok surat, dengan ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Ryan Andrian
N P M : 188400003
Program Studi : Ilmu Hukum
Bidang : Keperdataan

Telah melaksanakan Penelitian / Riset dan Wawancara di Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus, guna penyusunan Skripsi (Karya Ilmiah) dengan judul :

"Perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemberian upah terkait berakhirnya masa kerja (Studi Putusan Nomor 349/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn)"

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagai mana mestinya.

Panitera Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus 8
Nb. Panitera Muda Hukum

Muhammad Syarif Nasution, SH.-



Melalui dokumentasi penelitian peneliti melakukan wawancara bersama Hasil wawancara bersama Hakim Ad-Hoc, Bapak Dr. Edwar SH, MH di Pengadilan Negeri Medan, pada tanggal 11 November 2022, pukul 09.40 Wib.