

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH YANG
TIDAK MENDAPATKAN UPAH MINIMUM PROVINSI
(UMP) DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU (PKWT) PADA MASA PANDEMI
(Studi di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara)**

SKRIPSI

OLEH

JIHAN FADZILLAH

NPM : 178400102



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/6/22

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

Scanned with CamScanner
Access From (repository.uma.ac.id)21/6/22

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH YANG TIDAK MENDAPATKAN
UPAH MINIMUM PROVINSI (UMP) DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU PADA MASA PANDEMI**

**(STUDI PENELITIAN DI DINAS KETENAGAKERJAAN PROVINSI SUMATRA
UTARA)**

SKRIPSI

OLEH

JIHAN FADZILLAH

NPM :178400102

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum Pada Fakultas Hukum
Universitas Medan Area*

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/6/22

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

Scanned with CamScanner

Access From (repository.uma.ac.id)21/6/22

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH
YANG TIDAK MENDAPATKAN UPAH MINIMUM
PROVINSI (UMP) DENGAN PERJANJIAN KERJA
TERTENTU (PKWT) PADA MASA PANDEMI
(Studi di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera
Utara)

NAMA : JIHAN FADZILLAH
NPM : 178400102
Bidang : ILMU HUKUM KEPERDATAAN

MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Zaini Munawir, SH. M.Hum

Marsella, SH. M.Kn

Diketahui

DEKAN FAKULTAS HUKUM



Dr. MUHAMMAD CITRA RAMADHAN SH., MH

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022

Tanggal Lulus 7 April 2022

LEMBAR PERNYATAAN

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 norma, kaedah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 7 April 2022



JIHAN FADZILLAH

178400102



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Jihan Fadzillah

NPM : 178400102

Program Studi : Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Bidang : Keperdataan

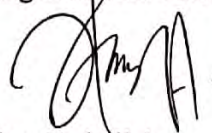
Demi pengembangan ilmu pengetahuan untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas skripsi saya yang berjudul:

“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH YANG TIDAK MENDAPATKAN UPAH MINIMUM PROVINSI (UMP) DENGAN PERJANJIAN KERJA TERTENTU (PKWT) PADA MASA PANDEMI (Studi di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan,
Pada tanggal 7 April 2022
Yang membuat Pernyataan,



Jihan Fadzillah

ABSTRAK
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH YANG
TIDAK MENDAPATKAN UPAH MINIMUM PROVINSI
(UMP) DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU (PKWT) PADA MASA PANDEMI
(Studi di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara)

Oleh:
JIHAN FADZILLAH
178400102

Upah minimum dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh sebagai jaring pengaman sangat penting. Sebagai jaring pengaman, upah minimum harus menjadi patokan atau garis minimum dalam pemberian upah kepada pekerja/buruh agar upah pekerja/buruh tidak merosot tajam sampai pada titik terendah.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap buruh yang tidak mendapatkan Upah Minimum Provinsi (UMP) dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan bagaimana mekanisme penanganan perselisihan mengenai Upah Minimum Provinsi (UMP) yang tidak dipenuhi pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah yuridis normatif yang bersifat deskriptif analisis. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kepustakaan dan lapangan.

Bentuk perlindungan hukum terhadap buruh yang tidak mendapatkan Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah Upaya perlindungan hukum atas pelanggaran tersebut dilakukan secara preventif dan represif. Upaya preventif ialah dengan memberikan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebarluasan Norma Ketengakerjaan, penasehatan teknis dan pendampingan. Upaya represif ialah memberikan peringatan kepada perusahaan yang disinyalir melakukan pelanggaran pengupahan, kemudian peninjauan kembali setiap 6 (enam) bulan sampai 1 (satu) tahun sekali. Jika setelah upaya peringatan dan peninjauan kembali masih terdapat perusahaan yang melakukan pelanggaran pengupahan maka dapat dilakukan upaya represif yustisial non yustisial. Mekanisme Penanganan Perselisihan Mengenai Upah Minimum Provinsi (UMP) Yang Tidak Dipenuhi Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, dapat dilakukan melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase dan lembaga pengadilan hubungan industrial. Mediasi bertujuan untuk mencapai atau menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima oleh pihak-pihak yang berselisih guna mengakhiri perselisihan. Konsiliasi dilakukan dengan membuat perjanjian bersama yang ditanda-tangani oleh para pihak. Arbitrase dilakukan oleh arbiter berdasarkan kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Buruh, Upah Minimum Propinsi (UMP).

ABSTRACT

LEGAL PROTECTION OF WORKERS WHO DO NOT RECEIVE THE PROVINCIAL MINIMUM WAGE (UMP) THROUGH THE SUPERVISION OF MANPOWER IN THE MANPOWER SERVICE OF NORTH SUMATRA PROVINCE

By:

JIHAN FADZILLAH

178400102

The minimum wage in realizing the welfare of workers/laborers as a safety net is very important. As a safety net, the minimum wage must be the benchmark or minimum line in the provision of wages to workers/laborers so that the wages of workers/laborers do not fall sharply to their lowest point.

The formulation of the problem in this research is what form of legal protection is for workers who do not get the Provincial Minimum Wage (UMP) with a Specific Time Work Agreement (PKWT) and how is the mechanism for handling disputes regarding the Provincial Minimum Wage (UMP) which is not fulfilled in a Specific Time Work Agreement (PKWT) at the Manpower Office of North Sumatra Province.

The type of research used in writing this thesis is normative juridical which is descriptive analysis. The data collection technique used is library and field.

The form of legal protection for workers who do not get the Provincial Minimum Wage (UMP) is that legal protection efforts for these violations are carried out in a preventive and repressive manner. The preventive effort of the North Sumatra Province Manpower Office is to give warnings to employers. The repressive effort carried out by the Manpower Office of North Sumatra Province is to review every 6 months to once a year to ensure the implementation of the warnings given by the previous supervisor. Disputes regarding the Provincial Minimum Wage (UMP) Mechanisms that are Not Fulfilled in a Specific Time Work Agreement (PKWT) at the Manpower Office of North Sumatra Province, can be carried out through mediation, conciliation, arbitration and industrial relations court institutions. Mediation aims to reach or produce an agreement that is acceptable to the disputing parties to end the dispute. Conciliation is carried out by making a collective agreement signed by the parties and witnessed by the conciliator and registered at the industrial relations court to obtain a registration certificate. Arbitration is conducted by the arbitrator based on the written agreement of the disputing parties.

Keywords: Legal Protection, Labor, Provincial Minimum Wage (UMP).

KATA PENGANTAR

Pertama sekali penulis ingin mengucapkan alhamdulillahirobbil'alamin dan rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Selanjutnya tidak lupa sholawat beriring salam penulis hadiahkan kepada junjungan kita nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya, semoga kita mendapat syafa'atnya, amin.

Skripsi ini penulis beri judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH YANG TIDAK MENDAPATKAN UPAH MINIMUM PROVINSI (UMP) DENGAN PERJANJIAN KERJA TERTENTU (PKWT) PADA MASA PANDEMI (Studi di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara)”**. Skripsi ini menjadi salah satu syarat yang harus dipenuhi penulis untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Penulis telah banyak mendapat bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak dalam menyelesaikan skripsi ini, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih secara khusus kepada **Bapak Zaini Munawir, SH. M.Hum**, selaku Dosen Pembimbing I dan **Ibu Marsella, S.H., M.Kn**, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak berjasa bagi penulis dalam penulisan skripsi ini guna mendapat hasil yang terbaik.

Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih pula kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Citra Ramadhan, S.H, M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
3. Bapak Nanang Sitorus, S.H., M.H., selaku wakil Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
4. Ibu Fitri Yanni Dewi Siregar, S.H., M.H, selaku ketua Bidang Jurusan Hukum Perdata Universitas Medan Area.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Fakultas Hukum Universitas Medan Area, yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan yang sangat bermanfaat kepada penulis selama proses belajar.

6. Seluruh staf pegawai pada Fakultas Hukum yang telah banyak membantu penulis.
7. Teman-teman seangkatan penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan informasi, motivasi dan semangat kepada penulis selama perkuliahan sampai dengan penyelesaian skripsi ini, terutama sahabat-sahabat penulis Sarah, Sasa dan Hani yang setia membantu dan memotivasi penulis dari mulai perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.
8. Kusumawardhana yang selalu setia membantu, menemani, mendoakan dan mensupport penulis selama ini.

Terima kasih pula penulis ucapkan khusus kepada orang tua penulis yang tiada henti memberikan kasih sayang, waktu, tenaga, motivasi, semangat, doa, pengorbanan serta dukungan moril 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.

Dipenghujung kata, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, tidak lain karena kemampuan penulis yang terbatas. Akan tetapi, besar harapan penulis skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Medan, 2021

Penulis,

Jihan Fadzillah

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Hipotesis Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja.....	10
1. Pengertian Tenaga Kerja	10
2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja	11
3. Klasifikasi Tenaga Kerja.....	15
B. Tinjauan Umum Tentang Pemberi Kerja	17

C. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja	18
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	18
2. Bentuk Perjanjian Kerja	20
3. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja	20
a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	20
b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu	27
D. Tinjauan Umum Tentang Upah.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	36
B. Metodologi Penelitian	36
1. Jenis Penelitian.....	36
2. Sifat Penelitian	37
3. Teknik Pengumpulan Data	37
4. Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Hasil Penelitian	39
1. Gambaran Umum Dinas Ketenagakerjaan	
Provinsi Sumatera Utara	39
2. Stuktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan	
Provinsi Sumatera Utara	41
B. Pembahasan.....	43
1. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang	
Tidak Mendapatkan Upah Minimum Provinsi (UMP)	43
2. Mekanisme Penanganan Perselisihan Mengenai Upah	

Minimum Provinsi (UMP) Yang Tidak Dipenuhi Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera	58
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	69
A. Simpulan	69
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	72





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Buruh, pekerja, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan.

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia harus bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain/perusahaan (swasta) sebagai pekerja/buruh. Bekerja dengan orang lain memunculkan terjadinya hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Dalam hal ini mempunyai unsur pekerjaan upah dari bekerja kepada orang lain/perusahaan (swasta) sebagai pekerja/buruh. Bekerja dengan orang lain memunculkan terjadinya hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja.

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu. Hubungan kerja disebut juga hubungan perburuhan atau hubungan industrial.¹ Ada 3 (tiga) unsur/faktor yang menentukan adanya hubungan kerja, yaitu:

- 1) Adanya pekerjaan yang harus dilakukan;
- 2) Adanya perintah (bekerja atas perintah atasan/pengusaha); dan

¹ Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan: Makna Kesusilaan Dalam Perjanjian Kerja*, LaksBang PRESSindo, Yogyakarta, 2016, hal. 194.

3) Adanya upah.

Tanpa adanya salah satu dari ketiga unsur tersebut maka tidak ada hubungan kerja. Hubungan kerja ini menunjukkan kedudukan kedua belah pihak tersebut, yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban kedua belah pihak. Menurut Iman Soepomo, dikatakan bahwa pada dasarnya hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.²

Upah dirasakan masih tetap menjadi persoalan utama di negara berkembang seperti Indonesia. Di satu sisi pekerja mengharapkan upah yang tinggi namun disisi pengusaha, pemberian upah yang tinggi akan membebani biaya operasional perusahaan. Pada akhirnya upah tetap menjadi isu utama dalam bidang ketenagakerjaan. Abdul Khakim berpendapat bahwa pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan dan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani pengupahan tidak jarang menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan atau unjuk rasa.³

Upah menurut Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau dilakukan.⁴

² *Ibid.*, hal. 195.

³ Penny Naluria Utami, *Penetapan Upah Minimum Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Bagi Pekerja*, Sosio Informa Vol. 5, No. 02, Mei - Agustus, Tahun 2019 Kesejahteraan Sosial, Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM, Kementerian Hukum dan HAM, hal.163.

⁴ Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

J. Bambang berpendapat bahwa dalam dunia ketenagakerjaan, kebijakan yang kurang adil, wajar, dan profesional terhadap pengupahan dapat menimbulkan instabilitas lingkungan kerja yang berujung pada konflik hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha. Sebaliknya, kebijakan yang adil, wajar, dan profesional terhadap pengupahan akan meningkatkan motivasi, selanjutnya akan meningkatkan produktivitas pekerja, sehingga mampu menciptakan hubungan yang baik dan harmonis antara pekerja dan perusahaan.⁵

Untuk dapat memberikan upah minimum yang sesuai dengan kebutuhan hidup layak, maka menurut teori upah yang berdasarkan standar hidup, pemberian upah harus didasarkan atas keyakinan bahwa pekerja/buruh harus dibayarkan secara layak agar pekerja/buruh dapat memenuhi kebutuhan standar hidupnya.⁶

Upah minimum dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh sebagai jaring pengaman sangat penting. Sebagai jaring pengaman, upah minimum harus menjadi patokan atau garis minimum dalam pemberian upah kepada pekerja/buruh agar upah pekerja/buruh tidak merosot tajam sampai pada titik terendah. Hal ini sangat penting, karena dengan adanya ketidakseimbangan posisi tawar-menawar dalam pemberian kerja mengakibatkan pekerja/buruh yang berada di pihak yang lemah sering mendapatkan upah yang rendah. Hal tersebut mengakibatkan banyak pekerja/buruh menjadi tidak sejahtera, karena pengusaha sering memberikan upah kepada pekerja/buruh secara tidak layak. Pengusaha sering memberikan upah tidak sesuai dengan kebutuhan hidup layak pekerja/buruh agar dapat menghemat biaya produksi. Hal ini sering terjadi karena upah hanya dipandang oleh pengusaha sebagai biaya-biaya yang harus dikeluarkan dalam proses produksi barang atau jasa. Selain itu, sebagai jaring

⁵ Penny Naluria Utami, *Op.Cit*, hal.164.

⁶ Zusana Cicilia Kemala Humau, Artikel Tesis, *Peran Hukum Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh Melalui Penetapan Upah Minimum Di Provinsi Nusa Tenggara Timur*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2015, hal.7.

pengaman penetapan upah minimum harus dapat memberikan kepastian bagi pekerja/buruh akan perolehan upah yang sesuai dengan standar kebutuhan hidup layak.⁷

Upah minimum sebagai jaring pengaman seharusnya menjadi batas minimum untuk pemberian upah kepada pekerja/buruh harus juga dapat memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja/buruh. Pekerja/buruh dapat sejahtera bila upah yang mereka peroleh dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka secara layak. Pekerja/buruh banyak yang tidak sejahtera karena upah yang mereka terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak.

Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu tujuan yang telah ditetapkan oleh undang-undang ketenagakerjaan Indonesia, maka sudah menjadi kewajiban negara untuk mengupayakan tercapainya tujuan tersebut, tentu dengan dukungan masyarakat, khususnya pengusaha dan pekerja. Kesejahteraan pekerja lebih banyak tergantung dari besarnya upah dan pendapatan lain serta fasilitas yang diterimanya. Upah dan fasilitas kesejahteraan pekerja lebih banyak tergantung dari pihak di luar dirinya, baik itu pengusaha maupun negara. Kesejahteraan pekerja tidak dapat begitu saja diharapkan dapat dipenuhi secara sukarela oleh pengusaha, sehingga seringkali diperlukan adanya paksaan dari negara melalui instrumen hukum. Secara teoritis, negara mempunyai tujuan utama untuk mewujudkan kesejahteraan yang merata merupakan negara yang bertipe kesejahteraan (*welfare state type*). Titik beratnya adalah pemerataan kesejahteraan dalam kehidupan masyarakat, maka negara dituntut untuk berperan aktif dalam menciptakan kesejahteraan. Peran untuk mewujudkan kesejahteraan tersebut tidak hanya diserahkan kepada masyarakat saja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Friedmann bahwa dalam kapasitas negara kesejahteraan, maka negara dengan sendirinya bertanggung jawab atas ketentuan jaminan sosial seperti menjamin sebuah standar hidup minimum dari rakyatnya.

⁷ *Ibid*, hal. 6.

Upah menurut Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau dilakukan.⁸

Di Sumatera Utara Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Utara tahun 2020 telah ditetapkan sebesar Rp2.499.423,06. Penetapan tersebut tertuang dalam Surat Keputusan (SK) Gubernur Sumut Nomor 188.44/674/KPTS/2019 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Sumatera Utara tertanggal 1 November 2019 dan mulai berlaku 1 Januari 2020.⁹ UMP Sumut 2020 merupakan upah minimum terendah yang berlaku bagi pekerja dengan masa kerja 0-1 tahun. Sedangkan untuk pekerja 1 tahun atau lebih, pengusaha wajib memberlakukan ketentuan struktur dan skala upah dan diatur dalam pengaturan persyaratan kerja yang berlaku di perusahaan.¹⁰

Dengan ditetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) tersebut, artinya pengusaha harus mengikuti besaran Upah Minimum Provinsi (UMP) yang telah ditetapkan tersebut, pekerja/buruh berhak mendapat jaminan untuk itu. Agar pekerja/buruh tetap mendapatkan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang layak dan menjamin kesejahteraan dari pekerja/buruh itu sendiri.

Ketentuan mengenai pengupahan tersebut di atas seharusnya menjadi dasar bagi pengusaha atau pemberi kerja untuk mengimplementasikan ketentuan tentang pemberian upah bagi pekerja atau buruh, termasuk didalamnya pekerja/Buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau pekerja/buruh kontrak. Namun demikian di dalam praktek sering masih terdengar bahwa masih ada

⁸ Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁹ <https://sumut.bpk.go.id/wp-content/uploads/2020/01/UMP-Sumut-2020-Sebesar-Rp-249-Juta.pdf>, diakses tanggal 1 September 2021, pukul 17.15 Wib.

¹⁰ *Ibid.*

diskriminasi terutama dalam hal pengupahan Pekerja/Buruh dengan Perjanjian kerja Waktu tertentu yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang telah ditetapkan tersebut.

Sehingga dibutuhkan peran aktif dari pemerintah dalam memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh yang diwakili oleh lembaga terkait yaitu Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, sehingga pekerja/buruh mendapat hak-hak dan perlindungan hukum sebagaimana yang telah dimatkan oleh Undang-Undang Dasar 1945 dan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pemerintah telah menerbitkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai rangkaian pendukung diterbitkannya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang terlebih dahulu dikeluarkan, termasuk mengenai perselisihan mengenai upah. Hal ini tentu saja membuat pekerja/buruh mempunyai kesempatan untuk menyelesaikan perselisihan yang mereka hadapi dan penyelesaian perselisihan yang demikian dapat memberikan perlindungan hukum yang kuat terhadap para pihak yang sedang dilanda konflik. Mulai dari penyelesaian oleh para pihak secara kooperatif, dengan bantuan orang lain atau pihak ketiga yang bersifat netral dan sebagainya. Penyelesaian semacam ini lazim disebut penyelesaian perselisihan di luar pengadilan atau *alternative dispute resolution (ADR)* yang dalam masyarakat Indonesia penyelesaian perselisihan semacam ini sudah lama dikenal, yakni musyawarah baik dengan melibatkan pihak lain maupun tidak. Namun, apabila para pihak yang berkonflik tidak mencapai titik temu dalam penyelesaian sengketa yang dihadapi, baru kemudian dapat menempuh jalur pengadilan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka peneliti akan memberi judul penelitian ini dengan **“Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Tidak**

Mendapatkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) (Studi Di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara) ”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap buruh yang tidak mendapatkan Upah Minimum Provinsi (UMP) dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)?
2. Bagaimana mekanisme penanganan perselisihan mengenai Upah Minimum Provinsi (UMP) yang tidak dipenuhi pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap buruh yang tidak mendapatkan upah minimum provinsi (UMP) dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
2. Untuk mengetahui mekanisme penanganan perselisihan mengenai Upah Minimum Provinsi (UMP) yang tidak dipenuhi pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu hukum keperdataan secara umum dan khususnya mengenai perlindungan hukum terhadap buruh yang tidak mendapatkan upah minimum provinsi (UMP).

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan penulis secara khusus dan bermanfaat bagi pembaca secara umum mengenai perlindungan hukum terhadap buruh yang tidak mendapatkan upah minimum provinsi (UMP).

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian,¹¹ tetapi masih merupakan jawaban yang didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris.¹² Adapun hipotesis dalam Penelitian ini adalah :

Ketenagakerjaan terhadap buruh yang tidak mendapatkan upah yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan oleh masing-masing provinsi, yang tidak diberikan dengan sesuai maka Buruh dapat melaporkan ke Dinas Ketenagakerjaan masing-masing provinsi, yang nantinya akan ditelusuri oleh staff bidang pengawasan untuk mengecek apakah benar perusahaan tersebut tidak memberikan gaji yang sudah ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, dan akan dicek kembali kebenarannya serta akan melakukan mediasi terhadap perusahaan dan pekerja dan peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan sebelum menerima pekerja untuk melakukan pekerjaan tersebut, jika tidak bisa melalui jalur Mediasi maka akan ditetapkan dan dicek kebenarannya, maka yang salah akan diberi sanksi atau denda yang sudah diatur oleh ketentuan.

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2017, Hal. 64.

¹² *Ibid.*



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

1. Pengertian Tentang Tenaga Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.¹ Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan.

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 diatas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.² Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja/buruh. Tenaga kerja itu sendiri mencakup buruh, pegawai negeri baik sipil maupun swasta, karyawan. Semua istilah tersebut mempunyai maksud dan tujuan yang sama yaitu orang bekerja pada orang lain dan memperoleh upah sebagai imbalannya.³

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2018, hal. 27.

² *Ibid*, hal. 28.

³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal 1.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah.⁴ Sedangkan pengertian pekerja menurut kamus besar bahasa Indonesia yang dimaksud dengan pekerja adalah orang yang menerima upah atas hasil kerjanya.⁵

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁶ Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa tenaga kerja yang sudah bekerja dapat disebut pekerja/buruh.

2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Setiap tenaga kerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan. Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 1, menyebutkan bahwa : “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Menurut Darwan Prints, yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.⁷

Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut :

- a) Hak mendapat upah atau gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 sampai dengan 97 Undang-undang No. 13 Tahun 2003; Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah)

⁴ No Name, *Pengertian Buruh*, Dalam Kbbi.web.id/buruh, Diakses tanggal 1 September 2021, pukul 19.10 Wib.

⁵ *Ibid.*

⁶ Lalu Husni, *Op.Cit*, hal. 31.

⁷ Darwin Prinst, *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal. 213.

- b) Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
- c) Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
- d) Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9- 30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
- e) Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek)
- f) Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
- g) Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
- h) Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88-98 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
- i) Hak atas suatu pembayaran tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai sedikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila hubungna kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alesanalesan mendesak yang diberikan oleh majikan (Pasal 150-172 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
- j) Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, kosiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6-115 Undang-undang No. 2 Tahun 2004)

Menurut Pasal 79 sampai dengan Pasal 86 Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, para pekerja diberikan hak-hak sebagai berikut :

1) Cuti tahunan

Cuti tahunan diberikan pada pekerja yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut.

Lamanya cuti tahunan adalah 12 hari kerja.⁸

2) Istirahat panjang

Pekerja yang telah bekerja 6 tahun terus menerus pada perusahaan yang sama, berhak mendapatkan istirahat panjang selama 2 bulan. Istirahat panjang ini dilaksanakan pada tahun ke 7 dan tahun ke 8 dengan masing-masing dilaksanakan selama 1 bulan.⁹

3) Cuti haid

Cuti yang diberikan kepada pekerja perempuan yang merasa sakit pada hari pertama dan hari kedua waktu haid.¹⁰

4) Cuti hamil/bersalin/keguguran

Cuti yang diberikan kepada pekerja perempuan 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Untuk keguguran, cuti diberikan selama 1,5 bulan setelah keguguran dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.¹¹

5) Cuti karena alasan mendesak

Pengusaha wajib memberikan cuti pada pekerja karena alasan mendesak.

6) Berhak atas jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek)

⁸ Pasal 79 ayat (2) huruf c Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁹ Pasal 79 ayat (2) huruf d Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁰ Pasal 81 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹¹ Pasal 82 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.¹²

Dari sudut tenaga kerja, mempunyai hak serta kewajiban dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan adalah :¹³

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
- b. Memakai alat keselamatan kerja.
- c. Memenuhi dan menaati persyaratan keselamatan di tempat kerja.

Hak-Hak tenaga kerja adalah :

- a) Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja yang bersangkutan.
- b) Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.¹⁴

3. Klasifikasi Tenaga Kerja

Tenaga kerja dapat diklasifikasikan kedalam beberapa jenis, yaitu:

- a. Tenaga Kerja berdasarkan Penduduknya

- 1) Tenaga Kerja

¹² Pasal 86 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹³ Lalu Husni, *Op.Cit*, hal. 137.

¹⁴ *Ibid*.

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut undang-undang tenaga kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

2) Bukan Tenaga Kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut undang-undang Tenagakerja No 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk diluar usia, yaitu mereka yang berusia dibawah 15 tahun dan berusia diatas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

b. Tenaga Kerja berdasarkan Batas Kerja

1) Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15 sampai dengan 64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

2) Bukan Angkatan Kerja

Bukan Angkatan Kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun keatas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh dari kelompok ini adalah anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

c. Tenaga Kerja Berdasarkan Kualitasnya

1) Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga Kerja Terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalm bidang tertentu dengan cara sekolah atau berpendidikan formal dan nonformal. Contohnya adalah seorang dokter, pengacara, guru, dan lain – lain.

2) Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga Kerja Terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dan bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga Kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang – ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya adalah apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain – lain.

3) Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Tenaga kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih adalah tenaga Kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contohnya adalah kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan lain sebagainya.¹⁵

B. Tinjauan Umum Tentang Pemberi Kerja

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (4) pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adanya istilah “perseorangan” dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 1 angka (5) Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pengusaha adalah:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.

¹⁵ Noname, *Undang – undang Ketenagakerjaan Terbaru UU No 13 Tahun 2003 dan Klasifikasi Tenagakerja*. dalam <http://www.gurupendidikan.net>, Diakses 1 September 2021, pukul 18.20 Wib.

- 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam angka 1 dan 2 yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Menurut Pasal 1601 KUHPdata¹⁶ memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Sedangkan berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni:¹⁷ “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja / buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban ke dua belah pihak”.

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPdata Pasal 1603a yang berbunyi: “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan / keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

Definisi perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) adalah perjanjian antara pekerja/buruh

¹⁶ Soesilo dan Pramudji R, *KUHPdata*, Jakarta: Grafindo Perasada, 2006, hal. 246.

¹⁷ Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Menurut Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Pada artikel ini akan dibahas mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Dalam Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu.

Lalu Husni menjelaskan pula bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah”.¹⁸

Pengertian kontrak/perjanjian kerja di atas melahirkan ciri-ciri perjanjian kerja sebagai berikut:

1. Adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha.
2. Perjanjian dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan).
3. Perjanjian dilakukan untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu.
4. Perjanjian memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak.¹⁹

2. Bentuk Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis atau lisan (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

¹⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2000, hal. 51.

¹⁹ *Ibid.*, hal. 46-47.

Dalam Pasal 54 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:²⁰

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

4. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Dilihat dari segi jangka waktu pembuatan perjanjian kerja dapat dibagi 2 (dua) jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagai berikut :

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu.²¹ Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian

kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak.

Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No. 13

²⁰ Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²¹ F.X. Djulmijaji, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008, hal. 67

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan :

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”.

Berdasarkan ketentuan dari Pasal 3 ayat (1) yang ditegaskan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-100/MEN/VI/2004 perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilakukan hanya untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, sehingga berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut pada ketentuannya tidak semua jenis pekerjaan dapat dilakukan hanya pekerjaan yang jangka waktunya tertentu atau dengan kata lain sekali selesai dan sifatnya sementara.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur secara rinci hubungan kerja untuk waktu tertentu yaitu hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT). Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu di dalam ketentuan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi:

1. Jangka waktu tertentu; atau
2. Selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

- c. Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Berdasarkan ketentuan isi pasal tersebut dapat dijelaskan bahwa pada dasarnya perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dalam penggunaan huruf latin dengan menggunakan bahasa Indonesia. Kewajiban menuangkan perjanjian kerja jenis ini ke dalam bentuk tertulis adalah untuk melindungi salah satu pihak apabila ada tuntutan dari pihak lain setelah selesainya perjanjian kerja. Apabila tidak ada perjanjian tertulis yang dibuat sebelumnya, maka pihak pengusaha dapat dituntut untuk terus mempekerjakan pekerja/buruh sehingga hubungan kerja berubah menjadi hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yang biasa disebut pekerja/buruh tetap. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) setelah ditandatangani oleh para pihak harus dicatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat paling lambat 7 (tujuh) hari sejak penandatanganan. Berdasarkan ketentuan dari Pasal 58 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi bahwa :

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja;
- b. Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Dengan demikian sesuai isi Pasal 58 tersebut, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilarang mensyaratkan adanya masa percobaan. Apabila syarat masa percobaan tersebut dicantumkan, maka syarat tersebut batal demi hukum. Perjanjian kerja jenis ini hanya dapat dimuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat, dan kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu, jadi bukan pekerjaan yang bersifat tetap. Pekerja yang dikatakan bersifat tetap apabila pekerjaan tersebut sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi

waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan bersifat musiman.

Pembuatan perjanjian atau kesepakatan kerja waktu tertentu (PKWT) agar dapat dinyatakan sesuai aturan dan sah harus memenuhi unsur syarat materiil dan syarat formil. Syarat-syarat materiil yang harus dipenuhi diatur berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

yaitu perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan isi dari ketentuan pasal tersebut dapat dijelaskan bahwa kesepakatan kerja waktu tertentu harus memenuhi syarat subyektif, yang maksudnya yaitu dilaksanakan perjanjian tersebut dengan kemampuan atau kecakapan dari para pihak yang dikatakan mampu atau cakap menurut hukum dalam membuat perjanjian. Bagi pekerja anak dalam pembuatan perjanjian tersebut pada ketentuannya yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya.²²

Selain syarat materiil perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) juga mengatur syarat formal, pengaturan syarat tersebut diatur berdasarkan ketentuan didalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi, yakni :

- 1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :
 - a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;

²² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2009, hal.42

- c) Jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d) Tempat pekerjaan;
 - e) Besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- 2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap dua (2), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dalam ayat tersebut adalah apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa mengenai aturan-aturan tentang perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu telah diatur pelaksanaan perjanjian dan syarat-syarat yang mengaturnya didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga para pihak lebih memperhatikan kedudukan serta tanggung jawabnya masing-masing.

Beberapa prinsip perjanjian kerja waktu tertentu yang perlu diperhatikan antara lain:

- a. Harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf latin minimal rangkap 2.

Apabila dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing dan terjadi perbedaan penafsiran, yang berlaku bahasa Indonesia.

- b. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
- c. Paling lama 3 tahun, termasuk jika ada perpanjangan atau pembaruan.
- d. Pembaruan PKWT dilakukan setelah tenggang waktu 30 hari sejak berakhirnya perjanjian.
- e. Tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap.²³
- f. Tidak mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.²⁴
- g. Upah dan syarat-syarat kerja yang dipekerjakan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB) dan peraturan perundang-undangan.

Apabila prinsip PKWT tersebut dilanggar:

- a. Terhadap huruf a sampai f, maka secara hukum PKWT menjadi PKWTT.
- b. Terhadap huruf g, maka tetap berlaku ketentuan dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja waktu bersama, dan peraturan perundang-undangan.

Dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, menetapkan kategori pekerjaan untuk PKWT sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;

²³ Yang dimaksud jenis pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak bergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Jika pekerjaan itu terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi tetapi bergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu (penjelasan Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003), dalam Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Op. Cit., hal. 58.

²⁴ Yang dapat mensyaratkan masa percobaan tiga bulan hanya perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau popoler disebut perjanjian kerja tetap, *Ibid*, hal. 59.

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

Mengenai jangka waktu PKWT diatur pada Pasal ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa PKWT dapat diperpanjang atau diperbarui-pilih salah satu-dengan jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun. Yang dimaksud diperpanjang adalah melanjutkan hubungan kerja setelah PKWT berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Sedangkan pembaruan adalah melakukan hubungan kerja baru setelah PKWT pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari.²⁵

Jangka waktu PKWT dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang sekali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun (Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Pembaruan PKWT hanya boleh dilakukan sekali dan paling lama 2 tahun (Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Undang-Undang Ketenagakerjaan pada ketentuannya tidak memberikan pengertian khusus mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat ditemukan dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP-100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang mendefinisikan bahwa perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pengertian tersebut memberikan arti bahwa perjanjian kerja yang dilakukan tidak ada batasan

²⁵ *Ibid*, hal. 62.

waktunya karena perjanjian kerja waktu tidak tertentu dilakukan dengan jangka waktu yang tidak terbatas yakni sifatnya tetap. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 60 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yakni :

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan ;
- b. Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa syarat masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada para pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal ini tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja tersebut pada dasarnya dianggap tidak ada.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 63 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat keterangan yaitu :

- a. nama dan alamat pekerja/buruh;
- b. tanggal dan mulai bekerja;
- c. jenis pekerjaan; dan
- d. besarnya upah.

Dalam membuat perjanjian kerja pada ketentuannya semua sama, yaitu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. pengertia tersebut memberikan maksud bahwa apabila

dalam suatu perusahaan telah memiliki peraturan kerja bersama, isi perjanjian kerja, baik kualitas dan kuantitasnya tidak boleh lebih rendah pada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang telah ada dalam perusahaan yang bersangkutan.²⁶

B. Tinjauan Umum Tentang Upah

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 perundangan-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²⁷

Menurut Siti Hajati Hoesin, upah adalah imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sebagai penerima kerja. Upah dapat berbentuk uang atau bukan uang *in natura*. Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal jumlah senyatanya diterima oleh pekerja atau dari segi riil kegunaan upah tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja, dikenal istilah upah minimum.²⁸

Upah yang diberikan para pengusaha secara teoritis dianggap sebagai harga dari tenaga yang diberikan pekerja untuk kepentingan produksi atau jasa. Upah yang diterima pekerja dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu pertama, upah nominal yaitu sejumlah upah dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja. Kedua, upah riil yaitu kemampuan upah nominal yang diterima oleh para pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang bisa didapatkan dari pertukaran tersebut.²⁹

²⁶ Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: DSS Publishing, 2006, hal. 22

²⁷ Parlindungan Marpaung, et.al, *Penerapan Upah Minimum Propinsi (UMP) Dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Terhadap Perusahaan-Perusahaan Swasta*, Jurnal Governance Opinion, Volume 4 Nomor 1, Tahun 2019 (Oktober) ; 164 -176, Universitas Darma Agung, Medan, Hal. 169.

²⁸ Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2019, hal.2.

²⁹ Parlindungan Marpaung, et.al, *Op.Cit*, hal. 169.

Penerima upah adalah buruh. Pembayar upah ada dua kemungkinan, yaitu pengusaha atau pemberi kerja. Aturan hukum dibayarkannya upah adalah perjanjian kerja atau kesepakatan atau peraturan perundang-undangan. Tentang perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan memang sudah semestinya. Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah Dalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Jika ternyata ketentuan upah Dalam perjanjian kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah ketentuan upah Dalam peraturan perundang-undangan.³⁰

Upah merupakan suatu imbalan atau balas jasa atas penggunaan factor produksi yang berupa tenaga kerja. Upah harus memiliki nilai standar. Oleh karena itu kita sering mendengar istilah upah minimum. Tujuannya dengan adanya upah minimum dapat melindungi pekerja dari upah murah dan memenuhi standar hidupnya.³¹

Untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan terjaminnya kelangsungan hidup perusahaan, pemerintah menetapkan kebijakan yang mengatur mekanisme penetapan upah di pasar kerja. Mekanisme penetapan upah tersebut diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan yang terdiri dari :³²

- 1) Upah Minimum
- 2) Kesepakatan Upah
- 3) Penerapan Struktur dan skala upah dan
- 4) Peninjauan upah secara berkala.

Upah Minimum adalah upah sebulan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jarring pengaman (Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum).³³

³⁰ Abdul R. Budiono, *Hukum perburuhan*. Indeks Permata Puri Media, Jakarta, 2009, hal.29

³¹ Perlindungan Marpaung, et.al, *Op.Cit*, hal. 169.

³² *Ibid*.

³³ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2019, hal. 125.

Penetapan Upah Minimum Menurut Pasal 88 ayat (4) Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “Pemerintah menetapkan minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”.³⁴

Dalam pasal 43 (1) Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan “penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pasal 41 dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”. Dalam pasal 43 ayat (5) Peraturan Pemerintah No.78 tahun 2015 Tentang Pengupahan “komponen sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditinjau dalam jangka waktu 5 tahun peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup layak ditinjau dalam jangka waktu 5 tahun sekali”.³⁵ Dalam pasal 44 ayat (2) formula perhitungan upah minimum adalah : $UM_n + \{ UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \text{PDB}_t) \}$.³⁶

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 dan angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, jangkauan berlakunya upah minimum dibagi menjadi dua bagian yaitu:³⁷

- d. Upah Minimum Propinsi (UMP) berlaku diseluruh Kabupaten/Kota dalam satu wilayah Provinsi dan
- e. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berlaku dalam satu wilayah Kabupaten/Kota.

Disamping itu upah minimum berdasarkan kelompok lapangan usaha Indonesia disebut Upah Minimum Sektoral, yang dibagi menjadi Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK).³⁸ Upah minimum propinsi adalah tingkat upah terendah bagi kabupaten/kota yang berada di wilayah propinsi yang bersangkutan tanpa mempertimbangkan sektor tertentu. Apabila kabupaten/kota bermaksud mengatur besarnya upah minimum untuk daerah yang bersangkutan maka disebut Upah Minimum

³⁴ Pasal 88 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³⁵ Pasal 43 PP No.78 Tahun 2015 tentang pengupahan

³⁶ Pasal 44 PP No.78 Tahun 2015 tentang pengupahan

³⁷ Abdul Khakim, *Op.Cit*, hal. 125.

³⁸ *Ibid*.

Kabupaten/Kota, dimana Upah Minimum Kabupaten/Kota ditetapkan oleh Gubernur dan harus lebih tinggi dari Upah Minimum Provinsi (UMP). Penetapan upah minimum demi menjamin kesejahteraan pekerja/buruh dengan tidak memberatkan perusahaan perlu diwujudkan demi kepentingan bersama.³⁹

Berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, dinyatakan gubernur berwenang untuk:

- a. Menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) (Pasal 6 ayat (1)).
- b. Dapat menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota atas rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi Bupati/Walikota (Pasal 7 ayat (1)).
- c. Dapat menetapkan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) atas kesepakatan organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh di sector yang bersangkutan (Pasal 11 ayat (1)).

Dengan adanya otonomi daerah pemerintah mengatur kebijakan ketenagakerjaan termasuk Dalamnya kebijakan upah minimum Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang isinya antara lain :

- 1) Pemerintah menetapkan upah berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dan dengan memperhatikan memperhatikan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi, sehingga Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- 2) Upah minimum dapat diterapkan :
 - a) Berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
 - b) Berdasarkan sektor pada wilayah provinsi/kabupaten/kota. Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi, beberapa

³⁹ Parindungan Marpaung, et.al, *Op.Cit*, hal. 170

provinsi atau nasional dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.

- c) Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan Provinsi, dan/atau Bupati/Walikota.
- d) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penanguhan. Penanguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penanguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu itu diberikan penanguhan.⁴⁰

Tujuan penetapan upah minimum terbagi dua yaitu tujuan makro dan tujuan mikro.

Tujuan makro adalah :⁴¹

- 1) Pemerataan, kenaikan upah minimum akan mempersempit kesenjangan antara pekerja/buruh tingkat bawah dan tingkat paling atas.
- 2) Peningkatan daya beli pekerja/buruh. Kenaikan upah minimum secara langsung akan meningkatkan daya beli pekerja/buruh yang akan mendorong ekonomi rakyat.
- 3) Perubahan struktur biaya perusahaan. Kenaikan upah minimum akan memperbaiki atau merubah struktur upah terhadap struktur biaya produksi.

⁴⁰ Devanto Shasta Pratomo dan Putu Mahardika Adi Saputra, *Kebijakan Upah minimum untuk perekonomian yang berkeadilan : Tinjauan UUD 1945*, Vol 5 No.2, Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, 2011, hal. 272

⁴¹ Parlindungan Marpaung, et.al, *Op.Cit*, hal. 170.

- 4) Peningkatan produktivitas. Peningkatan upah minimum akan memberikan insentif bagi pekerja/buruh untuk bekerja lebih giat yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Sedangkan tujuan mikro ialah :

- 1) Sebagai jarring pengaman, agar upah terendah tidak semakin merosot
- 2) Mengurangi kesenjangan antara upah terendah dengan upah tertinggi.
- 3) Meningkatkan penghasilan pekerja/buruh tingkat terendah.
- 4) Meningkatkan etos dan disiplin kerja
- 5) Memperlancar komunikasi antara pekerja/buruh dan pengusaha



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian akan dilaksanakan sekitar bulan Maret setelah dilakukan seminar proposal dan perbaikan *outline*.

Tabel Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Maret 2021				April 2021				Nopember 2021				Pebruari 2022			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penyusunan Proposal																
2	Bimbingan Proposal																
3	Perbaikan																
4	Seminar Proposal																
5	Bimbingan dan Perbaikan setelah seminar proposal																
6	Seminar Hasil																
7	Perbaikan setelah seminar hasil																
8	Sidang																

2. Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatra Utara yang beralamat di Jl. Asrama No. 143, Kota Medan, Kode Pos 20126.

B. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian Yuridis normatif adalah metode yuridis normatif dimana hukum dikonsepskan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum dikonsepskan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.¹ Penelitian

¹ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hal. 118.

hukum normatif ini diadaskan kepada bahan hukum primer dan sekunder, yaitu penelitian yang mengacu kepada norma-norma yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan.²

Sumber pustaka dalam kajian literatur berupa jurnal penelitian ilmiah, laporan penelitian, buku teks, makalah, laporan/kesimpulan seminar, maupun tulisan resmi lainnya.

2. Sifat Penelitian

Sifat dari penelitian ini adalah deskriptif analisis yang digunakan pada penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang gambaran kasus buruh yang tidak mendapatkan upah minimum provinsi (UMP) dan penerapan pasal-pasal dari peraturan perundang-undangan yang berlaku. Data-data yang diperoleh akan dianalisis dan dideskripsikan berdasarkan fakta-fakta untuk mendapatkan pemahaman dan jawaban atas masalah yang diteliti.

1. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, penulis melakukan teknik pengumpulan data, sebagai berikut:

- a. **Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)** yaitu teknik penelitian yang dilakukan berdasarkan sumber bacaan yang dikumpulkan penulis, yaitu berupa undang-undang, buku-buku yang memuat sumber dari penelitian ini, penelitian ilmiah, artikel ilmiah, media massa, dan jurnal hukum yang berhubungan dengan materi yang dibahas dalam proposal skripsi ini. Dalam penelitian mengandung data primer dan data sekunder. Data sekunder ini didapat dari berbagai macam sumber referensi seperti bahan hukum primer, bahan hukum tersier dan bahan hukum sekunder.
- b. **Penelitian Lapangan (*Field Research*)** dan observasi yaitu dengan melakukan penelitian lapangan langsung. Dalam hal ini penulis melakukan penelitian dan wawancara secara langsung ke Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatra Utara dengan

² Soerjono Soekarto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1984, hal. 20.

cara melakukan wawancara langsung kepada Kepala bagian bidang Pengawasan atau yang bersangkutan.

2. Analisa data

Teknik analisa data yang digunakan adalah analisa kualitatif, yaitu dengan pengelolaan data secara mendalam dengan data dari hasil wawancara dan pengamatan. Penggunaan metode analisis kualitatif dalam penelitian adalah dengan cara membahas pokok-pokok permasalahan berdasarkan data yang diperoleh baik dari studi pustaka maupun dari hasil penelitian di lapangan yang kemudian dianalisa secara kualitatif untuk memperoleh jawaban atas permasalahan yang dirumuskan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Bentuk perlindungan hukum terhadap buruh yang tidak mendapatkan Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah Upaya perlindungan hukum atas pelanggaran tersebut dilakukan secara preventif dan represif. Upaya preventif Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara yang dilakukan ialah dengan memberikan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebaran Norma Ketengakerjaan, penasehatan teknis dan pendampingan. Upaya represif yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara ialah pertama memberikan peringatan kepada perusahaan yang disinyalir melakukan pelanggaran pengupahan, peninjauan kembali setiap 6 (enam) bulan sampai 1 (satu) tahun sekali untuk memastikan pelaksanaan atas peringatan yang diberikan oleh pengawas sebelumnya. Jika setelah upaya peringatan dan peninjauan kembali masih terdapat perusahaan yang melakukan pelanggaran pengupahan maka dapat dilakukan upaya represif yustisial non yustisial. Represif non Yustisial yaitu merupakan upaya paksa di luar lembaga pengadilan untuk memenuhi untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam bentuk Nota Pemeriksaan sebagai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan/atau pengujian. Represif Yustisial yaitu merupakan upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh pengawas ketenagakerjaan selaku PPNS ketenagakerjaan.
2. Mekanisme Penanganan Perselisihan Mengenai Upah Minimum Provinsi (UMP) Yang Tidak Dipenuhi Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, dapat dilakukan melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase dan lembaga pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan

dengan mediasi mengandung unsur-unsur sebagai berikut: *pertama*, merupakan proses penyelesaian perselisihan berdasarkan perundingan, *kedua*, pihak ketiga netral yang bisa disebut sebagai mediator terlibat dan diterima oleh para pihak yang bersangkutan di dalam perundingan, *ketiga*, mediator bertugas membantu para pihak yang berselisih untuk mencari jalan keluar penyelesaian atas masalah-masalah, *keempat*, mediator tidak memiliki kewenangan membuat keputusan selama proses perundingan berlangsung, dan *kelima*, tujuan mediasi adalah untuk mencapai atau menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima oleh pihak-pihak yang berselisih guna mengakhiri perselisihan. Konsiliasi dilakukan dengan membuat perjanjian bersama yang ditanda-tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Arbitrase dilakukan oleh arbiter berdasarkan kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih. Arbiter wajib menyelesaikan tugas arbitrase selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Pemeriksaan atas perselisihan dilaksanakan selambat-lambatnya tiga hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter dan atas kesepakatan para pihak arbiter berwenang memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial satu kali perpanjangan selambat-lambatnya empat belas hari kerja. Pemeriksaan yang dilakukan oleh arbiter atau majelis arbiter terjadi secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain. Dalam sidang arbitrase, semua pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan menggunakan surat kuasa khusus.

B. Saran

1. Untuk menjamin perlindungan hukum bagi buruh terkait terpenuhinya Upah Minimum Propinsi (UMP) bagi buruh, sehingga disarankan kepada pengawas ketenagakerjaan agar

meningkatkan efektifitas pengawasan kepada perusahaan-perusahaan, guna meminimalisir terjadinya kecurangan terkait upah yang tidak sesuai bagi buruh.

2. Dinas Ketenagakerjaan sebagai pihak berwenang dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial haru dapat menjadi pihak yang netral dan adil dalam penanganan terhadap perselisihan yang terjadi, dalam upaya memberikan perlindungan kepada buruh yang mendapat upah tidak sesuai UMP.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku :

- Amiruddin dan Zainal asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Budiono, Abdul R., *Hukum perburuhan*. Indeks Permata Puri Media, Jakarta, 2009.
- Farianto, Willy, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2019.
- Harianto, Aries, *Hukum Ketenagakerjaan: Makna Kesusilaan Dalam Perjanjian Kerja*, LaksBang PRESSindo, Yogyakarta, 2016.
- Khakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2019.
- _____, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2018.
- Prinst, Darwin, *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Ranupandojo, Heindjrachman, *Evaluasi Jabatan*, Yogyakarta EPPE, UGM, 2003.
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1984.
- Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, 1999.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2017.
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

B. Peraturan Perundang-Undangan :

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang pengupahan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum

C.Jurnal, Artikel Ilmiah dan Skripsi :

Ashari, Ahmad, Novalinda Fajar Astari, Uswatun Hasanah, *Penyelesaian Perselisihan Karyawan Melalui Mediasi (Studi Kasus Di Toko House Fo Celena)*, Kompetensi, Vol 12, No 2, Oktober 2018.

Humau, Zusana Cicilia Kemala, Artikel Tesis, *Peran Hukum Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh Melaui Penetapan Upah Minimum Di Provinsi Nusa Tenggara Timur*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2015.

Kaukabuddin, Pengenaan Sanksi Terhadap Perusahaan Tidak Membayar Upah Pekerja Di Masa Pandemi Covid 19 Dintinjau Undang-Undang Cipta Kerja, *Jurnal Hukum*, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, tersedia di <http://repository.untag-sby.ac.id/10402/6/JURNAL.pdf>, diakses tanggal 10 April 2022.

Laia, Fatisia, Soetarto dan Prietsaweny Riris T. Simamora, *Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Tentang PHK di Disnaker Provinsi Sumatera Utara)*, Jurnal Governance Opinion, Volume 4 Nomor 1, Tahun 2019 (Oktober) ; 106-114.

Marpaung, Parlindungan, et.al, *Penerapan Upah Minimum Propinsi (UMP) Dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Terhadap Perusahaan-Perusahaan Swasta*, Jurnal Governance Opinion, Volume 4 Nomor 1, Tahun 2019 (Oktober) ; 164 -176, Universitas Darma Agung, Medan

Mubarak, Ridho, *Manfaat Pengawasan Bagi Para Buruh (pekerja)*, Jurnal Mercatoria Vol 8 No 1/Juni 2015 ISSN No:1979-8652, Universitas Medan Area, Medan.

Netty, Budi Ardianto, Peranan Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pelaksanaan Upah Minimum di Kota Jambi, *Jurnal Sains Sosio Huaniora* Volume 3 Nomor 1 Juni 2019, LPPM Universitas Jambi.

Pratomo, Devanto Shasta dan Putu Mahardika Adi Saputra, *Kebijakan Upah minimum untuk perekonomian yang berkeadilan : Tinjauan UUD 1945*, Vol 5 No.2, Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, 2011.

Suhartoyo, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*, Administrative Law & Governance Journal. Volume 2 Issue 2, June 2019.

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

Utami, Penny Naluria, *Penetapan Upah Minimum Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Bagi Pekerja*, Sosio Informa Vol. 5, No. 02, Mei - Agustus, Tahun 2019 Kesejahteraan Sosial, Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM, Kementerian Hukum dan HAM.

D.Internet :

<https://sumut.bpk.go.id/wp-content/uploads/2020/01/UMP-Sumut-2020-Sebesar-Rp-249-Juta.pdf>, diakses tanggal 1 September 2021, pukul 17.15 Wib.

<https://adoc.pub/bab-ii-profil-instansi-a-sejarah-dinas-tenaga-kerja-dan-tran.html>, diakses tanggal 23 September 2021, pukul 22.19 Wib.

<https://disnaker.sumutprov.go.id/halaman/struktur-organisasi>, diakses tanggal 22 September 2021, pukul 17.50 Wib.

No Name, *Pengertian Buruh*, Dalam Kbbi.web.id/buruh, Diakses tanggal 1 September 2021, pukul 19.10 Wib.

No Name, <https://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, 13 April 2014, diakses tanggal 18 September 2021, pukul 21.05 WIB.

Noname, *Undang – undang Ketenagakerjaan Terbaru UU No 13 Tahun 2003 dan Klasifikasi Tenagakerja*. dalam <http://www.gurupendidikan.net>, Diakses 1 September 2021, pukul 18.20 Wib.

Daftar Wawancara

**JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH
YANG TIDAK MENDAPATKAN UPAH MINIMUM
PROVINSI (UMP) DENGAN PERJANJIAN KERJA
WAKTU TERTENTU (PKWT) PADA MASA
PANDEMI (Studi di Dinas Ketenagakerjaan
Provinsi Sumatera Utara)**

NAMA : JIHAN FADZILLAH
NPM : 178400102
Bidang : ILMU HUKUM KEPERDATAAN

1. Bagaimana cara penetapan upah minimum?

Jawab: Penerapan atau penetapan upah minimum dilaksanakan pada 1 November tiap tahunnya. Penetapan upah minimum baik itu tingkat provinsi maupun tingkat kabupaten/kota. Penetapan upah minimum berdasarkan tingkat Inflasi dan PDB Nasional dan baru dikalikan dengan hasil upah minimum yang lama, dari hasil tersebut didapatkan hasil upah minimum untuk tahun kedepannya. Untuk penetapan upah minimum yang baru, harus lebih besar dari upah minimum tahun sebelumnya. Setelah mendapatkan hasil, Dewan Pengupahan Daerah mengusulkan Upah minimum kepada Gubernur dan akan mengesahkan upah minimum, ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota tersebut harus lebih besar dari Upah Minimum Provinsi.

2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap buruh yang tidak mendapat Upah Minimum Provinsi (UMP)?

Jawab: bentuk perlindungan hukum terhadap buruh yang tidak mendapatkan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara adalah melakukan

pengawasan ke perusahaan-perusahaan secara rutin. Jika ada pelanggaran pengawas Disnaker akan melakukan tindakan, seperti memberikan peringatan, kemudian dilakukan peninjauan kembali setiap 6 bulan sampai 1 tahun sekali.

3. Ada berapa persen kira2 perusahaan yang memberikan gaji kepada pekerjaanya masih di bawah Upah Minimum Propinsi?

Jawab: terdapat sekitar 75 % perusahaan yang memberikan gaji kepada pekerjaanya sesuai Upah Minimum Propinsi, dan sekitar 10 % perusahaan yang memberikan gaji kepada pekerjaanya masih di bawah Upah Minimum Propinsi.

4. Apa yang dilakukan terhadap pengusaha yang membayar buruh di bawah Upah Minimum Propinsi?

Jawab: Bagi buruh yang upahnya di bawah Upah Minimum Propinsi diperintahkan kepada pengusaha untuk membayar kurang upah selama bekerja, paling lambat membayarnya 14 hari setelah menerima Nota Pemeriksaan.

5. Apa selama melakukan pengawasan disnaker divisi pengawasan pernah menemukan buruh yang menerima upah tidak sesuai UMP atau bahkan di bawah UMP pada saat melakukan pengawasan? Jika ada, ada berapa temuan dalam 2 tahun terakhir? Boleh dimintakan datanya.

Jawab: Tahun 2020 ada 852 orang, tahun 2021 ada 2.222, nanti datanya saya kasih.

Data Pekerja yang mendapat upah di bawah Upah Minimum Propinsi Tahun 2020

No	Tahun 2020	Jumlah Pekerja
	Januari	41
	Pebruari	44
	Maret	57
	April	83
	Mei	73
	Juni	67
	Juli	75
	Agustus	92

	September	104
	Oktober	111
	Nopember	121
	Desember	89
	Jumlah	852

Data Pekerja yang mendapat upah di bawah Upah Minimum Propinsi Tahun 2021

No	Tahun 2021	Jumlah Pekerja
	Januari	51
	Pebruari	104
	Maret	157
	April	183
	Mei	213
	Juni	230
	Juli	277
	Agustus	296
	September	340
	Oktober	371
	Jumlah	2.222

Narasumber:

1. Marolop Silalahi, pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.
2. Karmen Sidabutar, pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara





UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/6/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)21/6/22

