
Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja di PT Widyaloka Jaya Perkasa Kota Jambi Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan

Khavy Arsyadi

khavyars@gmail.com

Yetniwati

yetniwati@unja.ac.id

Indriya Fathni

indriya.fathni@unja.ac.id

Fakultas Hukum Universitas Jambi

Abstract

This study aims to analyze the legal protection given to workers related to the right to wages at PT Widyaloka Jaya Perkasa and to identify the obstacles faced in the implementation of the rights to wages of workers. The formulation of the problem in this study is: How is the legal protection of the rights to wages of workers at PT Widyaloka Jaya Perkasa based on the Manpower Regulation and What are the obstacles in the implementation of workers' rights to wages at PT Widyaloka Jaya Perkasa Based on the Manpower Regulation. This study uses an empirical legal method with a descriptive approach, involving interviews with employees and analysis of related documents. The results of the study show what aspects of the problems in the implementation of the right to wages at PT Widyaloka Jaya Perkasa need to be observed and studied so that there are no violations of the law that occur after the existence of laws and regulations related to employment. These aspects include legal protection and what are the obstacles in the implementation of the rights to wages of workers.

Keywords: PT Widyaloka Jaya Perkasa, Right, Worker, Wages

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja terkait hak atas upah di PT Widyaloka Jaya Perkasa serta mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan hak-hak atas upah pekerja tersebut. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak atas upah pekerja di PT Widyaloka Jaya Perkasa berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan dan Apa kendala dalam pelaksanaan hak-hak pekerja atas upah di PT Widyaloka Jaya Perkasa Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris dengan pendekatan deskriptif, yang melibatkan wawancara dengan karyawan dan analisis dokumen terkait. Hasil penelitian menunjukkan apa saja menjadi aspek permasalahan dalam pelaksanaan hak atas upah di PT Widyaloka Jaya Perkasa yang perlu dicermati dan dikaji sehingga agar tidak terjadinya pelanggaran hukum yang terjadi setelah adanya peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan. Aspek-aspek itu meliputi perlindungan hukum maupun apa saja yang menjadi kendala dalam pelaksanaan hak atas upah pekerja tersebut.

Kata Kunci: Hak, Pekerja, PT Widyaloka Jaya Perkasa, Upah.

A. Pendahuluan

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

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

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

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

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

imbalan atau upah atas pekerjaan yang dilakukan, serta mendapatkan perlakuan yang adil dan layak.

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

Hubungan kerja antara pengusaha dengan para pekerja di Indonesia tertuang dalam pasal 102 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam melaksanakan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja pemerintah sebagai penengah memiliki fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundangundangan ketenagakerjaan.²

Biasanya, buruh ditemui pada masa-masa yang tidak terlalu menguntungkan, terutama terkait dengan hak atas upah yang diperoleh. Dalam banyak situasi, buruh sering kali menghadapi kendala yang belum cukup untuk mencukupi keinginan dasarnya.³ Hal ini dapat mengakibatkan kesulitan finansial, ketidakstabilan ekonomi, dan berdampak buruk pada kesejahteraan mereka dan keluarga. Oleh karena itu, penting untuk mengatur penetapan upah minimum yang adil dan layak bagi pekerja. Dinamika tenaga kerja sangat menarik untuk dikaji dan diteliti lebih mendalam karena sebagian besar penduduk Indonesia ini sudah berpindah, yang dulunya berprofesi sebagai petani tetapi sekarang lebih banyak yang bekerja di sektor industri yang sering kali menyebabkan banyak persoalan yang tiada akhirnya.⁴

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha yang timbul setelah adanya perjanjian kerja, yaitu perjanjian yang menyatakan bahwa pekerja mengikatkan diri kepada pengusaha untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah

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

³ Wiryawan, I. Wayan Gde. "Dilematika Kebijakan Upah Minimum Dalam Pengupahan di Indonesia." *Jurnal Advokasi* 6.1 (2016): 73028.

⁴ Prasetyo, Yoko, and Ane Permatasari. "Kelayakan Upah Minimum Provinsi (UMP) Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup Layak Pekerja Tahun 2019." *Jurnal Pemerintahan Dan Kebijakan (JPK)* 2.1 (2020): 41-52

dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan memberikan upah.⁵ Dari penjelasan tersebut adanya keterkaitan antara dua pihak yang saling membutuhkan. Terkait dengan implementasi pekerjaan dengan perusahaan, perlu diketahui permasalahan perlindungan hukum khususnya untuk tenaga kerja. Perlindungan hukum pekerja bermaksud untuk menjaga hak dasar, menjaga perlakuan diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja tanpa mengesampingkan kepentingan pengusaha dan dunia usaha. Karena sering terjadi pekerja sudah melaksanakan kewajiban namun hak mereka diabaikan oleh atasannya.⁶

Soepomo mengatakan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja merupakan jaminan bahwa mereka dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum adalah peraturan ketenagakerjaan, yang meliputi perlindungan bagi pekerja dalam hal waktu kerja, sistem pengupahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan pemerintah, kewajiban sosial, serta menjaga semangat dan moral dalam bekerja, sehingga menjamin efisiensi kerja yang baik dan perlakuan yang menghormati harkat dan moral.⁷

Sehingga di PT Widyaloka Jaya Perkasa terdapat pekerja yang tidak mendapatkan haknya sebagai pekerja diperusahaan yang bergerak dibidang konveksi ini, seluruh pekerja di PT Widyaloka Jaya Perkasa tidak mendapatkan gaji yang sesuai yang telah ditetapkan UMK Kota Jambi sejumlah Rp. 3.607.223,00. upah sesuai dengan ketetapan upah minimum yang ada dimana mereka para karyawan telah menjalani/ melaksanakan kontrak kerja dengan ketentuan yang telah berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPPerdata) Pasal 1601 ayat (a) menyatakan bahwa: "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah". Namun, demikian harapan tersebut tidak sesuai daripada kenyataannya.

⁵ Zaenal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hal 65.

⁶ Agus Antara Putra, I Nyoman Putu Budiarta, and Desak Gde Dwi Arini, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia," *Jurnal Interpretasi Hukum* 1, no. 2 (2020): 12–17, <https://doi.org/10.22225/juinhum.1.2.2428.12-17>.

⁷ Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013 Hal 263-264

B. Pembahasan

1. Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja di PT Widyaloka Jaya Perkasa Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan

Pekerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam peningkatan perekonomian di suatu negara. Karena itu, perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja sangat dikedepankan demi menjaga hak dari pekerja tersebut agar pekerjaannya dapat dijalankan dengan totalitas tanpa adanya kendala apapun, baik segi materiil dan *immateriil*. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan suatu perangkat hukum yang mengatur perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia. Undang-undang ini memberikan pengaturan berbagai aspek yang berhubungan dengan perlindungan pekerja, aspek hubungan kerja, pengupahan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hak-hak yang melekat pada pekerja.

Perlindungan hukum terhadap pekerja sangat penting untuk melindungi hak-hak pekerja, baik hak-hak yang bersifat materiil dan immateriil. Hak-hak materiil pekerja meliputi upah, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, dan fasilitas. Hak-hak *immateriil* pekerja meliputi hak untuk diperlakukan secara adil dan patut tanpa adanya diskriminasi, hak untuk berserikat atau berorganisasi, serta hak untuk mendapatkan perlindungan dari kekerasan. Perlindungan hukum terhadap pekerja tentunya juga mewujudkan aspek hubungan industrial yang baik demi meningkatkan produktivitas pekerja dan menyokong kemajuan perusahaan.

Upah merupakan salah satu hak fundamental bagi setiap pekerja dan telah dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa: "Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan kehidupannya layak sesuai dengan martabat kemanusiaan, serta berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang sesuai dengan martabat kemanusiaan." Selain itu, ketentuan mengenai upah juga diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Pada Pasal 89 ayat (1) disebutkan bahwa: "Upah adalah hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan." Ketentuan ini menegaskan bahwa upah adalah hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja.

Pembayaran upah harus dilakukan secara layak, adil, dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Dalam perlindungan upah, pekerja dihargai sebagai manusia yang layak untuk hidup terhindar dari kesengsaraan ekonomi. Pekerja bermodalkan fisik atau tenaga dan pikiran, sedangkan pengusaha bermodalkan materi dan pikiran. Perlindungan upah diberikan oleh hukum kepada pekerja sebagai pihak yang lebih lemah sosial ekonominya. Pihak yang perlu dilindungi adalah pihak yang lemah, yaitu pekerja.⁸

Pemerintah memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja dengan membuat peraturan perundang-undangan yang mengikat antara pekerja dengan pengusaha mengadakan pembinaan dan melakukan proses pelaksanaan hubungan industrial. Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 1945 sendiri menjelaskan bahwa setiap orang atau warga negara memiliki kedudukan yang sama dimata hukum tanpa pengecualian secara tidak langsung pengusaha memiliki kedudukan sama dengan pekerja akan tetapi dalam bidang ketenagakerjaan pengusaha memiliki kedudukan yang tinggi sebagai pemberi kerja. Adanya perbedaan kedudukan dalam ikatan kerja ini mengakibatkan adanya hubungan diperatas *dienstverhoeding*, sehingga dapat menimbulkan pihak pengusaha melakukan perbuatan sewenang-wenang kepada pekerja.

Tujuan perlindungan hukum sendiri bertujuan untuk melindungi hak dalam ketenagakerjaan diberikan perlindungan untuk menjamin pekerja terlindungi dan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tercipta hubungan yang harmonis tanpa ada tekanan pihak yang tinggi kepada pihak yang lemah.⁹ Dalam konstitusi telah disebutkan dengan jelas dan tegas terkait pentingnya kesejahteraan tenaga kerja, yaitu pada Pasal 27 Ayat 1-2 UUD 1945, yaitu setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Setiap warga negara berhak atas penghasilan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Ketentuan ini juga dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Pasal 5, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.¹⁰ Dari penjelasan pasal 27 UUD 1945 dan Pasal 5-6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sudah tegas menjelaskan bahwa tenaga kerja merupakan bagian dari bangsa Indonesia dan

⁸ Yetniwati, "Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan," *Jurnal Litigasi* vol 18, no. 2 (2017): 340–81. <http://dx.doi.org/10.23969/litigasi.v18i2.1976>

⁹ E.H, "Perlindungan Hukum Atas Hak Upah Pekerja Pada Home Industri."

¹⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2013, hal 8.

sudah selayaknya diperlakukan secara manusiawi dan mendapatkan penghasilan yang layak dengan jam kerja yang ditetapkan, dengan begitu pengusaha harus lebih memperhatikan hak-hak dari tenaga kerja sesuai dengan aturan yang berlaku.

PT Widyaloka Jaya Perkasa merupakan salah satu perusahaan yang berjalan dibidang konveksi dan advertising, perusahaan ini mempunyai beberapa karyawan, perusahaan ini terletak di Kecamatan Alam Barajo, Kota Jambi, Provinsi Jambi. Maka dari itu bagaimana pelaksanaan hak atas upah di perusahaan ini merupakan hal yang penting dilakukan, agar para pekerja juga optimal dalam melakukan pekerjaan. Pada dasarnya, setiap manusia yang bekerja tentunya akan sangat mengharap upah/ imbalan dari hasil pekerjaan tersebut.

Di PT Widyaloka Jaya Perkasa ini hak-hak karyawan ini tidak diberikan sesuai pada waktunya, para karyawan juga tidak memiliki jaminan kesehatan seperti BPJS Kesehatan. Ketidaksesuaian ini menjadikan pekerja/ karyawan tersebut menimbulkan kerugian dikarenakan karyawan/ pekerja tidak mendapatkan haknya secara sesuai dan adil berdasarkan ketentuan dari penetapan upah minimum Provinsi Jambi.

Hasil penelitian yang sudah penulis observasi, penghasilan atau upah pekerja di PT Widyaloka Jaya Perkasa ini ditetapkan berdasarkan dari lamanya bekerja pekerja itu sendiri. Hal ini sangat bertentangan dengan Pasal 6 Undang- undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Jika perusahaan menghitung upah/ gaji pekerja sesuai dengan dari lamanya pekerja bekerja hal tersebut dikatakan diskriminasi terhadap para pekerja, ketentuan pasal 90 ayat 1 Undang- undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang jelas menyebutkan perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana yang disebutkan dalam pasal 89. Upah/ gaji yang tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum provinsi khususnya kota jambi ini sangatlah merugikan pekerja.

Pembahasan diatas yang telah dijabarkan menilai bahwa perlindungan hukum terhadap upah pekerja di PT Widyaloka Jaya Perkasa belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, tidak sesuai upah berdasarkan upah minimum provinsi jambi. perusahaan telah melanggar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, untuk memenuhi atau melengkapi hak-hak atas upah pekerja PT Widyaloka Jaya Perkasa wajib memenuhi kewajibannya untuk membayar upah/ gaji pekerja sesuai dengan ketentuan upah minimum provinsi jambi, dan juga perusahaan memberikan hak- hak lain terhadap pekerja seperti jaminan kesehatan demi menjaga keselamatan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan. Perlindungan hukum terhadap upah

pekerja di PT Widyaloka Jaya Perkasa sangatlah penting agar terciptanya produktivitas yang baik dalam perusahaan, perusahaan wajib memberikan upah yang layak dan sesuai terhadap pekerja.

2. Kendala Dalam Pelaksanaan Hak-hak Pekerja Atas Upah di PT Widyaloka Jaya Perkasa Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan.

Masih banyak perusahaan-perusahaan di Indonesia kini yang menyalahi aturan perusahaan terhadap pekerjanya, baik itu dari segi upah/ gaji, tunjangan, fasilitas, hingga perlakuan diskriminasi berupa perlakuan tidak adil kepada pekerjanya. Upah yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan hendaknya wajib untuk dilaksanakan dalam perusahaan agar pekerja pun mendapatkan kehidupan yang layak.

Usaha mikro menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM, dinyatakan bahwa usaha mikro adalah usaha produktif milik perseorangan dan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam undang-undang tersebut. Kriteria usaha mikro adalah unit usaha yang memiliki nilai asset paling banyak Rp.50.000.000 atau dengan hasil penjualan besar sebesar Rp.300.000.000, PT Widyaloka Jaya Perkasa ini termasuk jenis usaha mikro seperti kriteria yang telah disebutkan.

Tujuan perlindungan upah yang ditetapkan pemerintah adalah untuk menjamin adanya sumber pendapatan yang stabil, yang dapat menjamin kelangsungan hidup pekerja atau buruh dan keluarganya.¹¹ Kebijakan penetapan upah minimum dalam rangka perlindungan upah saat ini masih menghadapi berbagai kendala, terutama karena belum terwujudnya keseragaman upah. Selain itu, masih terdapat perbedaan berdasarkan tingkat kemampuan, karakteristik, dan jenis pekerjaan pada setiap perusahaan yang masing-masing memiliki ketentuan yang berbeda.¹² Konsekuensi dengan munculnya permasalahan yang dihadapi perusahaan terutama pada pekerja sangat diperlukan perlindungan hukum untuk menjamin hak-hak dasar pekerja yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pelaksanaan perlindungan upah terhadap hak-hak atas pekerja ini bermaksud untuk menjaga pekerja dari adanya diskriminasi/ perlakuan tidak adil, tidak mendapatkan hak-hak yang sepatutnya mereka terima. Jika perusahaan menjaga hal tersebut tentunya dorongan dari pekerja sangat membantu dalam kelangsungan berjalannya perusahaan, PT Widyaloka Jaya Perkasa belum dapat melaksanakan hal tersebut yang menjamin kesejahteraan karyawannya, belum memberikan hak-hak dari pekerja itu seperti, upah

¹¹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hlm.95

¹² Adryan Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009 hlm. 142

yang tidak sesuai dengan peraturan pengupahan yang telah ditetapkan, jaminan kesehatan, jaminan sosial hingga mengenai hak yang lebih mendetail dari pekerja itu sendiri.

Untuk melindungi pekerja/buruh dan pengusaha, diperlukan suatu kontrak kerja sebagai dasar hubungan kerja. Campur tangan pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan juga diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara para pihak melalui peraturan perundang-undangan, sehingga hukum ketenagakerjaan bersifat dwiguna, yaitu privat dan publik. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Philipus M Hadjon bahwa: "Hukum ketenagakerjaan merupakan disiplin ilmu yang bersifat fungsional karena mempunyai sifat campuran, yaitu hukum publik dan hukum privat. Sifat hukum privat yang dimaksud disini adalah hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang berupa perjanjian kerja. Sedangkan sifat hukum publik karena hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh harus diatur dan dipelihara atau difasilitasi oleh pemerintah agar dapat memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh."¹³

PT Widyaloka Jaya Perkasa yang bergerak dalam bidang konveksi. Mengacu dari hasil penelitian yang telah digarap oleh penulis, menyangkut hak-hak pekerja/ buruh di PT Widyaloka Jaya Perkasa yang belum dijalankan dengan baik, kendala-kendala yang dialami perusahaan ini sehingga hak-hak pekerja belum terlaksana adalah sebagai berikut;

1. Manajemen Yang Buruk

Manajemen yang buruk telah dikatakan oleh beberapa karyawan sehingga semuanya menjadi tidak sesuai dengan kenyataan, upah yang tidak sesuai dengan ketetapan peraturan perundang-undangan. Kenyataannya, terkadang perusahaan mendapat omset yang besar namun upah dari pekerja hanya tetap diangka yang tidak sesuai yang diharapkan pekerja.

2. Perusahaan Yang Kurang Memahami Peraturan Perundang-undangan

Pengusaha kurang atas pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan berdasarkan yang peneliti telah wawancara, pengusaha mestinya menaati peraturan yang telah ditetapkan pemerintah harus wajib dipahami perusahaan sebelum menjalankan perusahaan, dari menjaga hak-hak pekerja hingga jaminan-jaminan yang wajib didapatkan oleh pekerja/ buruh, perusahaan wajib mengetahui hukum yang berlaku mulai dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah

¹³ Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, *Argumentasi Hukum*, Surabaya: UGM Press, 2005, hal. 41.

Nomor 51 Tahun tentang Pengupahan, dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

3. Kurangnya Pengawasan Dari Pemerintah

Pengawasan dari pemerintah sangat amat penting agar perusahaan- perusahaan yang ada dalam lingkup pemerintah daerah tidak melanggar ketentuan yang sudah berlaku. Pengawasan dari pemerintah juga menjadi acuan agar terciptanya kesejahteraan terhadap pekerja, kehidupan yang layak bagi pekerja, pemerintah juga dapat memberikan pengawasan terhadap perusahaan melalui sosialisasi dan sebagainya sebagai upaya berjalannya dengan baik peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

4. Kurangnya Pemahaman Pekerja dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja

Pemahaman dalam kontrak kerja sudah semestinya dipelajari oleh pekerja itu sendiri, agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Sehingga, menjadi pihak yang dirugikan oleh perusahaan karena tidak ada pemahaman dalam kontrak kerja.

Merujuk pada penelitian dan wawancara yang penulis lakukan dapat dikatakan yang menjadi kendala-kendala dalam pelaksanaan pemenuhan hak- hak atas upah pekerja di PT Widyaloka Jaya Perkasa meliputi:

1. Manajemen Yang Buruk
2. Perusahaan Yang Kurang Memahami Peraturan Perundang-perundangan
3. Kurangnya Pengawasan Pemerintah.
4. Kurangnya Pemahaman Pekerja dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja

Untuk mengatasi kendala-kendala yang dialami PT Widyaloka Jaya Perkasa mengenai hak-hak atas upah pekerja tersebut dibutuhkan semua pihak yang terkait seperti pekerja, pihak manajemen, pengusaha, serta pemerintah agar tidak ada lagi perusahaan yang sewenang-wenang dengan kewajiban yang harusnya mereka jalankan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku pada saat ini. Dari upaya-upaya tersebut diyakini kendala-kendala yang terjadi tidak akan terulang lagi, dan perusahaan akan berkembang dengan pesat.

C. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis terkait permasalahan yang dihadapi PT Widyaloka Jaya Perkasa dapat disimpulkan bahwa 1. Perlindungan hukum terhadap upah pekerja di PT Widyaloka Jaya Perkasa belum dilaksanakan ketentuan upah

yang berlaku pada saat ini di wilayah kota jambi, upah/ gaji pekerja belum sesuai standar Upah Minimum Provinsi khususnya wilayah Kota Jambi, dan juga upah/ gaji yang tidak diberikan pada tepat waktu, tidak menyediakan jaminan kesehatan pada pekerja. Tentunya hal-hal yang disebutkan diatas melanggar Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku pada saat ini. Kendala-kendala yang dialami PT Widyaloka Jaya Perkasa juga menjadi sumber masalah dalam pelaksanaan pemenuhan hak-hak atas upah pekerja, diantara lain manajemen keuangan yang buruk, perusahaan yang kurang memahami peraturan perundang-undangan, kurangnya pengawasan dari pemerintah, serta kurangnya pemahaman pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja. Diharapkan PT Widyaloka Jaya Perkasa mengevaluasi kendala-kendala yang terjadi agar perusahaan dapat berjalan dengan baik.

PT Widyaloka Jaya Perkasa diharapkan untuk membenahi kendala-kendala yang terjadi, dan menyetarakan upah/ gaji pekerja sesuai dengan ketetapan Upah Minimum Provinsi Jambi demi kesejahteraan pekerja itu sendiri. PT Widyaloka Jaya Perkasa diperlukan juga untuk memberikan jaminan kesehatan, jaminan sosial, serta tunjangan lainnya demi menjaga kesehatan dan keamanan pekerja, dan juga agar di laksanakannya secara menyeluruh perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja. PT Widyaloka Jaya Perkasa diharapkan khususnya pengusaha wajib untuk mempelajari dan menerapkan peraturan ketenagakerjaan yang menjadi hukum yang berlaku diindonesia pada saat ini, dan harus selalu terbuka dengan keuangan yang dihadapi dengan para pekerja, agar tidak adanya diskriminasi atau perlakuan tidak adil antarpekerja. Jika perlindungan hukum terhadap upah pekerja di PT Widyaloka Jaya Perkasa dijalankan dengan baik tentunya hal baik juga kembali pada perusahaan yang menciptakan hubungan kerja yang kondusif terhadap pekerja dan pengusaha guna untuk mendukung produktivitas perusahaan.

Daftar Pustaka

Artikel/Buku/Laporan

- Badan Pusat Statistik, *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)*
<https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTk3NSMy/jumlah-penduduk-pertengahan-tahun-ribu-jiwa-.html> diakses 20 januari 2025, pukul 15.23 WIB
- Sefryndo Krisna E.H, "Perlindungan Hukum Atas Hak Upah Pekerja Pada Home Industri," *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 2, no. 3 (2022): 835–46, <https://doi.org/10.53363/bureau.v2i3.66>.

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

Prasetyo, Yoko, and Ane Permatasari. "Kelayakan Upah Minimum Provinsi (UMP) Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup Layak Pekerja Tahun 2019." *Jurnal Pemerintahan Dan Kebijakan* (JPK) 2.1 (2020): 41-52

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

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

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

Yetniwati, "Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan," *Jurnal Litigasi* vol 18, no. 2 (2017): 340-81. <http://dx.doi.org/10.23969/litigasi.v18i2.1976>

E.H, "Perlindungan Hukum Atas Hak Upah Pekerja Pada Home Industri."

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2013, hal 8.

Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hlm.95

Adryan Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009 hlm. 142

Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, *Argumentasi Hukum*, Surabaya: UGM Press, 2005, hal. 41.

Peraturan dan Putusan Hukum

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

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

Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua