

**LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI**

Skripsi yang berjudul, **"Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Upahnya Tidak Sesuai Dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja"**, Oleh Anggi Cindi Claudia Br. Simbolon Npm 20600104 telah diujikan dalam sidang Meja Hijau Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen Medan Pada tanggal 05 September 2024. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S-1) pada Program Studi Ilmu Hukum.

**PANITIA UJIAN MEJA HIJAU**

- |                  |  |
|------------------|--|
| 1. Ketua         | : Besty Habebhan, S.H., M.H<br>NIDN. 0107046201            |
| 2. Sekretaris    | : August P. Siaen, S.H., M.H<br>NIDN. 0101086201           |
| 3. Pembimbing I  | : Besty Habebhan, S.H., M.H<br>NIDN. 0107046201            |
| 4. Pembimbing II | : Raida Nababan, S.H., M.H<br>NIDN. 0111026501             |
| 5. Penguji I     | : Dr. Budiman N.P.D. Sinaga, S.H., M.H<br>NIDN. 0029085704 |
| 6. Penguji II    | : Ria Siregar, S.H., M.H<br>NIDN. 0113079202               |
| 7. Penguji III   | : Desy Habebhan, S.H., M.H<br>NIDN. 0107046201             |

*[Handwritten signatures of the panel members]*

Medan, Oktober 2024

Mengesahkan

Dekan



*[Handwritten signature of the Dean]*  
Dr. Jupitar Simamora, S.H., M.H.

NIDN : 0114018101

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan negara yang berkembang, maka Indonesia sendiri memiliki perekonomian yang stabil, sehingga pemerintah Indonesia mengatasi persoalan ini dengan merancang pengembangan di setiap bidang dimana Indonesia sendiri memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang melimpah sehingga dapat membangun perekonomian sendiri. Untuk memperoleh itu semua setiap orang harus bekerja dan/atau melakukan usaha. Mendapatkan suatu karier dan penghidupan yang baik buat manusia, bahwasannya merupakan hak setiap warga negara, yang merupakan kebutuhan dasar setiap warga negara. Hal ini juga sejalan dengan tujuan pembangunan nasional, yaitu meningkatkan kesejahteraan seluruh Rakyat Indonesia secara merata dan sejahtera.<sup>1</sup>

Salah satu upaya yang telah dilakukan pemerintah Indonesia untuk meningkatkan dan mengembangkan dunia kerja terhadap negara ini, adalah dengan melakukan isu-isu hukum dalam lingkungan kerja. Undang-undang ini hadir untuk melindungi hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja dalam perburuhan. Secara normatif, UUD 1945 menjamin setiap kebebasan penduduk negara untuk memperoleh pekerjaan. Pada Pasal 27 Ayat (2) Undang-undang dasar Tahun 1945 menyatakan bahwa “setiap warga negara berhak memperoleh

---

<sup>1</sup> BANCIN, TRI WULANDARI. *"Perlindungan Hukum Terhadap Tanggung Jawab Perusahaan Dalam Pembayaran Upah Pekerja/Buruh Ditinjau dari UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (studi: PT Sabarita perkasa abadi (SPA) Desa buluh pancur)."* (2022). <http://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/6425>, diakses pada Sabtu, tanggal 16 Desember 2023, Pukul: 10:11 Wib

pekerjaan serta penghidupan yang layak.”<sup>2</sup> Di pertegas dalam UUD Tahun 1945 BAB XA Tentang Hak Asasi Manusia Pasal 28. Pada Pasal 28 D mengamanatkan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” dan di lanjut dalam Pasal 28 I Ayat (4) menegaskan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah.

Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan undang-undang yang mengatur dunia ketenagakerjaan yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang telah disahkan dan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja yang berdasarkan Perpu No. 2 Tahun 2022 Tentang Pembatalan Undang-undang No. 11 Tahun 2020 menjadi Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang cipta kerja. Pekerja dan pengusaha wajib menaati hukum, pekerja harus mengikuti pada kebijakan yang ditetapkan oleh pengusaha dan pekerja di dalam pekerjaannya, serta pengusaha dan pekerja harus turut serta bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya.

Menurut Pasal 1 Ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan. Pekerja adalah seseorang yang melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Seseorang yang memberikan lapangan kerja dalam dunia kerja disebut pengusaha. Orang perseorangan, badan hukum atau orang lain yang memperkerjakan pekerja untuk memperoleh upah atau imbalan lainnya adalah pemberi kerja.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Pasal 27 Ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

<sup>3</sup> Nurqalbi Annisa, “*Perlindungan Hak Pekerja Terhadap Kebijakan Waktu Istirahat yang Ditetapkan Di PT Prima Alam Gemilang berdasarkan Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11*

Suatu ikatan kerja menjadi landasan jalinan antara pengusaha dan pekerja. Menurut Hartono Wisoso dan Judiantoro, mengartikan ikatan kerja sebagai ketangkasan mengerahkan kemampuan atau jasanya seseorang secara terstruktur untuk kebutuhan orang lain yang memerintahkannya (pemberi kerja/majikan) sesuai dengan kesepakatan kerja yang telah disetujui.<sup>4</sup> Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di sebutkan bahwa Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>5</sup> Dalam suatu hubungan ada yang harus disepakati dan di laksanakan oleh pekerja dalam suatu ikatan kerja. Dalam jalinan kerja ini terdapat kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, khususnya kesepakatan pihak kesatu (pekerja) bekerja untuk memperoleh gaji, dan pihak kedua (pengusaha) harus mengasihkan pekerjaan dengan membayar gaji.<sup>6</sup>

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>7</sup> Perjanjian kerja dapat di buat secara tertulis dan dapat dibuat secara lisan. Kesepakatan pekerja dengan pemberi kerja dalam suatu perjanjian kerja akan melahirkan hak dan kewajiban setiap orang. Yang di maksud kewenangan dan tanggung jawab antara pekerja dengan pengusaha, Misalnya kewenangan pekerja untuk menerima upah sesuai dengan perjanjian kerja. Pekerja berwenang atas gaji

---

*Tahun 2020*”, Skripsi, Sarjana Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2022, hal. 2-3.

<sup>4</sup> Hartono Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rjawali Pers, Jakarta, 1992, hal. 10.

<sup>5</sup> Pasal 1 Angka 15 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>6</sup> I Dewa Ayu Mirah Oktaviani, I Wayan Suardana, *Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur*, 2019, Journal Ilmu Hukum, Vol. 7 No. 11, hal. 1-14

<sup>7</sup> Pasal 1 Ayat 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

atau imbalan bentuk lain atas pencaharian yang telah dilakukan secara profesional sesuai sama kesepakatan kerja. Sedangkan pengusaha yang memberikan pekerjaan wajib mengasih gaji kepada pekerja sesuai dengan yang disepakati pada perjanjian kerja. Dalam hak perusahaan memperoleh hasil dari pekerjaannya dan kewajiban perusahaan membayar upah pekerja. Kewenangan dan tanggung jawab masing-masing pihak disepakati dalam kesepakatan kerja dimana kesepakatan kerja itu tetap mempedomani Undang-undang no. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

Secara asas dan perundang-undangan perjanjian kerja terdapat ada 2 macam yaitu, PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan PKWTT (Perjanjian Kerja Tidak Tertentu). PKWT maupun PKWTT adalah perjanjian kontrak kerja karyawan yang diterapkan dan berlaku saat ini di Indonesia. Dalam PKWT dan PKWTT terdapat perbedaannya yaitu :

1. PKWT merupakan kontrak antara pekerja dan pengusaha yang ingin bekerja sama hanya untuk jangka durasi terbatas, PKWT dibuat secara tertulis dan terdaftar pada layanan ketenagakerjaan, dan hanya dapat berlaku untuk jangka durasi sangat lama lima tahun atau sampai pekerjaan tersebut berakhir.
2. PKWTT adalah kontrak kerja antara pekerja dengan pengusaha yang ingin membangun jaringan kerja namun yang bersifat permanen dan dapat berlaku untuk semua jenis pekerjaan. PKWTT perjanjian kerja yang mengikat karyawan tetap yang tidak memiliki masa berlaku.

Inti perjanjian kerja PKWT dan PKWTT dapat dirubah selama disetujui oleh kedua belah sisi. Pergantian perjanjian yang tertera disebut addendum.

Addendum adalah ketentuan dalam kontrak atau surat perjanjian yang mengacu pada klausul atau pasal tambahan yang ada secara terpisah dari perjanjian utama namun terikat secara hukum padanya.<sup>8</sup> Yang di maksud perubahan adalah proses akumulasi, penuntasan, penurunan, pencabutan atas syarat-syarat dan norma-norma hukum dalam dokumen persetujuan yang telah ditandatangani dan memaut secara yuridikal buat para pihak yang sedang melaksanakan kontrak.<sup>9</sup>

Kewenangan dan peranan tiap-tiap pihak disepakati dalam kesepakatan kerja dimana kontrak kerja itu tetap mempedomani undang-undang nomor 6 tahun 2023. Salah satu hak pekerja ialah menerima bayaran, penghasilan adalah hal yang paling penting saat dalam bekerja, karena salah satu tujuan orang bekerja sama dengan untuk mendapat upah dalam memenuhi hidupnya. Dalam peraturan pemerintah nomor 36 Tahun 2021 Tentang pengupahan Pasal 1 angka 1 yang berbunyi “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 dan atau akan dilakukan.”<sup>10</sup>

Perlindungan hukum bagi pekerja mencakup kebebasan untuk meningkatkan taraf hidup, mencegah penurunan daya beli, dan menjaga hak atas pekerjaan dan juga penghasilan apabila adanya sakit maupun meninggal dunia di tempat kerja. Dengan tidak sesuainya upah yang diberikan dengan yang

---

<sup>8</sup> <https://id.wikipedia.org/wiki/Addendum>, diakses Selasa, Tanggal 05 Maret 2024, Pukul: 10:18 Wib

<sup>9</sup> Muhammad Syaifuddin, “*Hukum Kontrak*”, Mandar Maju, Bandung: 2012, hal. 205

<sup>10</sup> Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 Tahun 2021 tentang pengupahan.

disepakati, maka hak tersebut telah melanggar perjanjian. kontrak kerja yang telah dibuat tidak boleh melanggar ketentuan nomor 6 tahun 2023.

Dalam suatu organisasi baik itu pengusaha maupun karyawan pada dasarnya mempunyai keinginan terhadap atas kelangsungan operasional dan kemakmuran perusahaan. Meski sama-sama mempunyai kepentingan terhadap kesuksesan perusahaan, namun konflik/ perselisihan antara pengusaha dan pekerja masih sering terjadi. Dalam Undang-undang nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), Perselisihan hubungan industrial merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Dalam Pasal 2 UU PPHI mengatur 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu:<sup>11</sup>

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Terkait pekerja/buruh yang upahnya tidak sesuai termasuk dalam perselisihan hak. Adanya perdebatan yang timbul karena tidak terpenuhinya kewenangan, karena adanya ketidaksesuaian penerapan atau pemahaman terhadap ketentuan tatanan perundang-undangan, perjanjian kerja, aturan perusahaan, atau kontrak kerja bersama merupakan contoh perselisihan hak.<sup>12</sup> Hak-hak yang

---

<sup>11</sup> Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>12</sup> Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

terlibat selama konflik ini ialah hak normatif yang dituangkan saat perjanjian kerja, kebijakan perusahaan, perjanjian perundingan bersama, atau peraturan perundang-undangan. Pertentangan tersebut dapat timbul, misalnya pekerja mendapat imbalan yang tidak setakar dengan kesepakatan yang sudah disahkan.

Pemberian gaji yang sesuai dengan yang telah disepakati akan membuat pekerja lebih maksimal dalam melakukan pekerjaannya, sehingga mempengaruhi juga bagi pencapaian perusahaan. Perusahaan perlu mengetahui potensi tantangan yang timbul bila pengupahan tidak efisien. Bila pemberian upah tidak sama dengan perjanjian kerja yang telah ditetapkan maka dapat menimbulkan dampak buruk bagi aktivis. Pekerja/buruh berhak mempertanyakan atas imbalan yang tidak selaras dengan perjanjian kerja yang telah disepakati kepada pengusaha agar dapat segera di minimalisir. Sesuai hak dan kewajiban komisi yang sepantasnya diterima dari pada pekerja/buruh berdasarkan undang-undang nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

**Contoh pertama,** pekerja PT X Kota Tangerang, di ketahui permasalahan hukumnya pada tahun 2021 yaitu adanya ketidaksesuaian penerapan kebijakan yang menyangkut hak upah minimum pekerja yang kemudian baru tersorot oleh media sosial karena adanya kebijakan yang membuat para pekerja merasa keberatan. PT X Kota Tangerang telah melakukan perbuatan yang secara hukum dengan tidak membayar upah minimum kota kepada para pekerjanya dapat dilakukan upaya hukum dari para pekerja melalui disnakertrans untuk permasalahan upaya penyelesaian hubungan industrialnya dalam hak upah minimum.

Pada tahun 2021 gaji dari PT X tersebut Rp. 150.000 perhari, sedangkan menurut upah minimum kota di tanggerang bayaran yang seharusnya pada tahun 2021 sekitar Rp. 163.923,654 perhari. Dan UMK Kota Tangerang Selatan tahun 2023 mengalami kenaikan 6,34 persen dari tahun sebelumnya (2022 yang berkisar 4.280.214) kini, UMK Kota Tangerang Selatan ditetapkan menjadi Rp. 4.551.451. hal ini tentu saja melanggar undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan indonesia jika pembayarannya berkaitan dengan kebijakan upah minimum kota tanggerang. Berkaitan dengan kasus tertera, bahwa upaya perlindungan hukum bisa dilakukan melalui perlindungan preventif dan perlindungan hukum refresif, perlindungan hukum preventif, yaitu adanya sangkutan hukum antara pengusaha dengan pekerja yang telah dibuat dan disepakati sehingga memiliki kewajiban sebagaimana UU Ketenagakerjaan dalam mengenai pemberian upah minimum, dan perlindungan hukum refresif dalam konteks permasalahan ketenagakerjaan mengenai perlindungan hak upah minimum pekerja terdapat pemberian sanksi yang dapat diberikan kepada pengusaha yang sudah melakukan hubungan hukum dengan pekerja dan memperkerjakannya tetapi kewajibannya mengenai pemberian hak upah minimum tidak didasarkan pada kebijakan sebagaimana dalam Permenaker No. 18 Tahun 2002 jo UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yang dimanifestasikan dengan kebijakan daerah mengenai penetapan upah minimum kabupaten/kota tersebut dapat berupa pemberian hukuman administratif berupa peringatan tertulis, penyekatan aktivitas usaha (PP No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan), hingga kepada pemberi sanksi pidana kepada pelaku usaha diatur dalam pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu dapat di

pidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau jumlah denda sanksi administratif yaitu paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).<sup>13</sup>

**Contoh kedua,** seseorang yang bekerja sebagai satpam di suatu perusahaan swasta berstatus pegawai harian dengan upah bulanan yang di berikan terhadap pekerja di bawah ganjaran minimum regional, jika dihitung harian remunerasinya tersebut Rp 29.200/hari. Para pekerja ini telah menerima gaji dibawah upah minimum selama 2 (dua) tahun dan belum menerima kenaikan gaji apapun selama periode tersebut.<sup>14</sup>

Seorang pekerja yang upahnya dibayar oleh pengusaha lebih sedikit dari penghasilan minimum dapat digolongkan sebagai perselisihan hak, khususnya perbedaan pendapat dampak adanya selisih penggunaan atau pemahaman akan ketentuan hukum, perjanjian kerja, kebijakan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>15</sup> Dalam hal ini langkah-langkah prosedural yang dapat dilakukan oleh pekerja jika pengusaha memberikan kompensasi kepada pekerja dengan upah yang berada di bawah upah minimum adalah sebagai berikut:

- a. Jalur bipartit, perundingan bipartit merupakan negosiasi antara pengusaha/gabungan pengusaha dan aktivis/serikat pekerja antara serikat pekerja dalam satu perusahaan yang berkonflik. Jika para pihak mencapai

---

<sup>13</sup> F Al Suddes, D Effendy, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pkerja Atas Penetapan Upah Di Bawah Upah Minimum di PT X Kota Tangerang Berdasarkan Permenaker No. 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 Jo UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja*”, Law Studies, Vol. 4 No 1 (2024), hal. 496-503

<sup>14</sup> R Christha Auli, “*Upah Dibawah Standar Minimum, Ini Langkah Hukumnya*”, Hukum Online, 2023, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/upah-di-bawah-standar-minimum--ini-langkah-hukumnya-lt4c85f88b626af>, diakses Rabu, Tanggal 1 Mei 2024, Pukul: 09:20 Wib

<sup>15</sup> Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

kesepakatan selama negosiasi ini, kemufakatan bersama dirumuskan dan selanjutnya ditandatangani oleh pihak-pihak yang terlibat

- b. Jalur mediasi, apabila perundingan bipartit tidak berhasil menyelesaikan masalah hak, penyelesaian bisa dilakukan menempuh proses mediasi.<sup>16</sup> Apabila mediasi berhasil, maka hasilnya dituangkan pada suatu kesepakatan bersama yang disaksikan oleh mediator, ditandatangani oleh kedua belah pihak serta diajukan pada pengadilan hubungan industrial yang berkedudukan pengadilan negeri di wilayah hukum para pihak-pihak yang melakukan kesepakatan bersama untuk memperoleh dokumen registrasi.
- c. Jalur pengadilan hubungan industrial, adalah proses hukum yang dilakukan oleh pekerja atau pengusaha melalui mekanisme gugatan yang diajukan di pengadilan hubungan industrial. Jalur ini ditempuh ketika upaya negosiasi tidak menghasilkan kemufakatan penyelesaian yang dapat diterima bersama.

Dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa, apabila seorang pekerja tersebut telah melakukan perundingan dengan pemberi kerja tetapi tanpa mencapai kesepakatan, pekerja tersebut dapat menuntut opsi untuk mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

**Contoh ketiga,** Seorang pendidik taman kanak-kanak yang bekerja di sebuah yayasan dengan gaji selama beberapa tahun di bawah UMP. Dan lembaga tersebut baru-baru ini mengalami penutupan. Akibatnya, seluruh tenaga pengajar diberhentikan dan diberikan uang pesangon dibawah syarat upah minimum. Dalam hal ini pengusaha yang menggaji dibawah upah minimum bisa dikenakan hukuman sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 66 Perppu Cipta Kerja yang

---

<sup>16</sup> Rai Mantili, "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)", Jurnal Bina Mulia Hukum, Vol. 6, No. 1, September 2021, hal. 53.

mengubah Pasal 185 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dengan ancaman pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100 juta dan paling banyak Rp 400 juta.<sup>17</sup>

Namun, hal yang pertama dapat dilakukan oleh seorang guru tersebut agar menyelesaikannya secara perembukan untuk memperoleh mufakat sebagaimana mestinya di tegaskan dalam pasal 3 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004, yakni melalui perundingan lewat forum bipartit. Jalur bipartit adalah sebuah perundingan antara pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.<sup>18</sup> Negosiasi harus diselesaikan dalam waktu 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila perundingan bipartit tidak berhasil atau jika pengusaha menolak untuk terlibat dalam perundingan, pekerja mempunyai pilihan untuk mengajukan perselisihan kepada instansi yang mengawasi sektor ketenagakerjaan setempat. Pengajuan ini harus menyertakan bukti-bukti yang menunjukkan bahwa upaya perundingan bipartit telah dilakukan dan setelahnya akan dilakukan mediasi. Apabila mediasi tidak membuahkan hasil, perselisihan dapat dibawa ke penagadilan hubungan industrial untuk diadili.

Perlindungan hukum yang upahnya tidak sesuai dengan perjanjian kerja berdasarkan Undang-undang nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja adalah dapat dilakukan melalui perlindungan preventif dan refresif, perlindungan hukum prefentif yaitu adanya hubungan hukum antara pengusaha serta pekerja yang telah dibuat dan disepakati sehingga memiliki kewajiban sebagaimana dalam mengenai

---

<sup>17</sup> T J Ayu Pramesti, “Langkah Hukum Jika Pesangon Tidak Sesuai Ketentuan”, Hukum Online, 2023, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/langkah-hukum-jika-pesangon-tidak-sesuai-ketentuan-lt53b11eb81cfa2>, Diakses Tanggal Rabu, 1 Mei 2024, Pukul: 10:32 Wib

<sup>18</sup> Pasal 1 angka 10 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial

pemberian upah minimum. Dan refresif yaitu pemberian sanksi administratif hingga pidana kepada pengusaha.<sup>19</sup>

Kekuatan hukum yang bersua dilakukan pekerja dalam penyelesaian sengketa pembayaran upah yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dapat dilakukannya dengan cara bipartit, non litigasi dan litigasi. Non litigasi merupakan suatu penyelesaian sengketa diluar pengadilan, sedangkan litigasi merupakan penyelesaian di dalam pengadilan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk membahas dan mengkajinya dalam penulisan skripsi yang berjudul, “**Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Upahnya Tidak Sesuai Dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja**”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang upahnya tidak sesuai dengan perjanjian kerja berdasarkan undang-undang nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja dalam penyelesaian sengketa pembayaran upah yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja berdasarkan undang-undang nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang upahnya tidak sesuai dengan perjanjian kerja berdasarkan undang-undang nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

---

<sup>19</sup> F Al Suddes, *Loc. Cit.*

2. Untuk mengetahui bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja dalam penyelesaian sengketa pembayaran upah yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja ditinjau dari undang-undang nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan penelitian ini yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan secara akademis bisa memberikan suatu masukan bagi pertumbuhan dan pengetahuan juga pemahaman kepada masyarakat luas dan juga khususnya kepada mahasiswa, agar dapat mengembangkan bahan kuliah terkait dalam cipta kerja yang upahnya tidak dibayar sesuai dengan perjanjian kerja.

2. Manfaat Praktis

Penulisan ini diharapkan dapat menjadi pedoman kepada penegak hukum saat menyelesaikan kasus-kasus tentang perlindungan hukum terhadap pekerja yang upahnya tidak sesuai dengan perjanjian kerja berdasarkan Undang-undang No. 16 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti di harapkan dapat memperdalam wawasan penulis tentang ilmu hukum perdata terutama tentang perlindungan hukum terhadap pekerja yang upahnya tidak dibayar sesuai dengan perjanjian kerja. Dan menjadi salah satu ketentuan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum

Program Studi Ilmu Hukum bagian Hukum Perdata di Universitas HKBP  
Nommensen Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum**

##### **1. Pengertian Perlindungan Hukum**

Menurut Undang-undang Dasar 1945 Pasal 28D Ayat (1) “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.” Sedangkan pengertian perlindungan hukum menurut para ahli yaitu :

- a. Menurut Satjipto Rahardjo, mengartikan perlindungan hukum adalah perlindungan sebagai pengamanan kepentingan seseorang melalui pendelegasian wewenang yang memungkinkannya bertindak selaras dengan kepentingan tersebut. Adapun yang dimaksud kekuasaan adalah hak, yaitu kewenangan yang hanya diberikan oleh hukum akan seseorang.<sup>20</sup>
- b. Menurut Philipus M. Hadjon, berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah penjagaan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum yang didasarkan pada ketentuan penguasaan hukum. kekuasaan ini dilandasi oleh prinsip-prinsip pancasila dan konsep supremasi hukum, serta pentingnya menjaga kualitas dan kehormatan manusia.<sup>21</sup>
- c. Menurut Soedikno Mertokusumo, yang dimaksud dengan perlindungan hukum mengacu pada tindakan yang diambil untuk menjaga subyek hukum

---

<sup>20</sup> Satjipto Rahardjo, *“Ilmu Hukum”*, Cetakan Keenam, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2006, hal. 53

<sup>21</sup> Philipus M. Hadjon, *“Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia”*, Bandung, Alumni, 1987 hal. 121

sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, yang dapat mencakup sanksi-sanksi bila ada yang melakukan wanprestasi.<sup>22</sup>

Menurut KBBI mengartikan perlindungan sebagai sesuatu atau tindakan yang melindungi. Sedangkan tatanan atau adat yang secara resmi diakui wajib dan disahkan oleh pejabat atau pemerintah dapat ditafsirkan sebagai undang-undang. Dengan pengertian tersebut, perlindungan dapat dipahami sebagai upaya pengamanan pemerintah atau pengusaha melalui sejumlah peraturan yang ada.<sup>23</sup>

Berdasarkan dari uraian ini menurut peneliti perlindungan hukum merupakan suatu hak manusia yang dimiliki setiap masing-masing individu untuk mendapatkan kepastian hukum yang adil.

Suatu bentuk perlindungan dapat dikatakan perlindungan hukum apabila memenuhi unsur sebagai berikut :<sup>24</sup>

- a. Adanya Perlindungan dari pemerintah terhadap masyarakat
- b. Jaminan kepastian hukum
- c. Berkaitan dengan hak-hak warga negara
- d. Adanya sanksi atau hukuman bagi yang melanggarnya.

Secara umum perlindungan hukum diberikan kepada subjek hukum ketika subjek hukum yang bersangkutan bersinggungan dengan peristiwa hukum. pada hakikatnya setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dari hukum. semua perlindungan hukum juga dikenal sebagai semua hak komprehensif yang diberikan oleh hukum, mencakup serangkaian tindakan hukum yang wajib

---

<sup>22</sup> Soedikno Mertokusumo, *"Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)"*, Liberty, Yogyakarta, 1991, hal. 9

<sup>23</sup> Hukum Online, *"Perlindungan Hukum: Pengertian, Unsur, dan Contohnya"*, <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-lt61a8a59ce8062>, diakses Kamis, Tanggal 21 Maret 2024, Pukul: 17:20 Wib

<sup>24</sup> T. Leilani Putri, *"Mengenal Unsur-unsur Perlindungan Hukum"*, <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6714147/mengenal-unsur-unsur-perlindungan-hukum>, diakses Selasa, 16 Juli 2024, Pukul: 20:18 Wib

dilaksanakan oleh aparat penegak hukum untuk menghadirkan rasa aman, dan melindungi keselamatan mental maupun fisik dari gangguan dan pelbagai macam tindakan ancaman yang ditimbulkan oleh entitas manapun.<sup>25</sup>

## 2. Tujuan Perlindungan Hukum

Adapun keinginan utama dari perlindungan hukum adalah menjamin setiap individu mempunyai akses yang sama terhadap keadilan, memperoleh perlakuan yang adil, dan dilindungi hak-haknya berdasarkan ketentuan hukum. Subyek hukum yang menjadi korban pelanggaran hak-hak tersebut dapat memperoleh perlindungan penuh dari perlindungan hukum. Asas dan tujuan inisiatif yang bertujuan untuk melindungi hak-hak, kebebasan, dan kepentingan individu dalam masyarakat tercakup pada gagasan perlindungan hukum. Berikut ini adalah beberapa aspek utama dari konsep perlindungan hukum.<sup>26</sup>

### 1. Keadilan dan kesetaraan

Prinsip ini menegaskan bahwa semua individu menerima perlakuan yang adil dan tidak memihak, bebas darisegala bentuk perbedaan.

### 2. Hak asasi manusia

Konsep ini mencakup hak-hak sipil, politik, ekonomi, sosial, dan budaya yang melekat pada setiap manusia dan harus di hormati dan di lindungi oleh hukum.

### 3. Kepastian hukum

Aspek ini memerlukan pembentukan undang-undang yang transparan dan dapat dipahami oleh semua individu. Sehingga membangun konsistensi dan

---

<sup>25</sup> Ibid.

<sup>26</sup> Maksun Rangkuti, *Perlindungan Hukum Indonesia: Pengertian, Aspek, Unsur, dan Contoh*, 2023, <https://fahum.umsu.ac.id/perlindungan-hukum-indonesia-pengertian-aspek-unsur-dan-contoh>, Diakses Jumat, 22 Maret 2024, Pukul: 15:28 Wib

keseimbangan dengan masyarakat, sebab semua orang dapat mengharapkan akan hukum yang di terapkan.<sup>27</sup>

4. Independensi lembaga penegak hukum

Penting bagi lembaga penegak hukum untuk berfungsi secara mandiri, tanpa pengaruh atau campur tangan dari entitas politik atau kelompok lain.

5. Proporsionalitas

Dalam prinsip ini menggaris bawahi perlunya tindakan penegakan hukum yang sepadan dengan adanya kesalahan yang terjadi.

6. Partisipasi masyarakat

Penting bagi masyarakat untuk terlibat secara proaktif dalam memberitahukan pelanggaran, membantu penegakan hukum dan mendorong terciptanya komunitas yang jujur dan damai.

7. Dukungan institusi dan penegak hukum

Penting bagi lembaga lembaga seperti kepolisian, kejaksaan, dan pengadilan untuk menerima dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka secara efisien.

8. Hukum sebagai otoritas tertinggi

Hukum adalah kekuatan tertinggi yang wajib dihormati dan di patuhi oleh semua kaum, termasuk mereka yang memegang kekuasaan dan pejabat pemerintah.

---

<sup>27</sup> Berita Terkini, “*Pengertian, Aspek, dan Contoh Perlindungan Hukum*”, <https://kumparan.com/berita-terkini/pengertian-aspek-dan-contoh-perlindungan-hukum-20vpZghd2K6>, Diakses Kamis, 13 Juni 2024, Pukul: 06:22 Wib

## B. Tinjauan Tentang Pihak – pihak yang Terlibat Dalam Ketenagapekerja

### 1. Pihak Pekerja

Menurut peraturan perundang-undangan no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 3 bahwa “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.<sup>28</sup> Pekerja mengacu pada hubungan yang terjalin antara pemberi kerja dan pekerja. Para pekerja diberi kompensasi berupa upah atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan, dan besarnya upah tersebut ditentukan berdasarkan kesepakatan bersama yang telah disepakati oleh kedua belak pihak.

Menurut Sumarsono, yang dikutip dari IDN Times pekerja adalah semua individu yang bersedia dan mampu melakukan pekerjaan didefinisikan sebagai mereka yang melakukan aktivitas kerja untuk dirinya seorang atau atas nama orang lain.<sup>29</sup> Karyawan berperan sebagai mitra bisnis yang penting dalam proses produksi, memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan mereka sendiri, keluar, dan kesejahteraan masyarakat Indonesia secara keseluruhan. Oleh karena itu, sangat penting bagi pekerja untuk memikul tanggung jawab atas keberlangsungan perusahaan, sementara pengusaha wajib menganggap pekerja sebagai rekan kerja dan menghormati martabat kemanusiaan yang melekat pada mereka.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> Pasal 1 Ayat 3 Undang-undang Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>29</sup> IDN Times, “15 Pengertian Tenaga Kerja Menurut Ahli dan Undang-undang”, 2023, <https://www.idntimes.com/business/economy/seo-intern-idn-times/pengertian-tenaga-kerja-menurut-para-ahli-dan-undang-undang>, diakses Rabu, 12 Juni 2024, Pukul: 11:32 Wib

<sup>30</sup> L Alif, 2016, Universitas Medan Area, [https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/1264/5/108400141\\_file5.pdf](https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/1264/5/108400141_file5.pdf), diakses Sabtu, 23 Maret 2024, Pukul: 20:44 Wib

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan pekerja sebagai suatu panitia yang bertugas mengatur pelaksanaan kegiatan sehari-hari dalam suatu lembaga.<sup>31</sup>

Dari beberapa uraian yang telah disampaikan mengenai pekerja maka, Menurut Peneliti pekerja merupakan seorang yang bekerja disuatu lembaga tertentu agar memperoleh atau menerima upah untuk kesejahteraan dirinya ataupun keluarganya.

Dalam pekerja juga terdapat berbagai kegiatan, maka dalam hal ini pekerja dapat dibedan menjadi 2 (dua) jenis pekerja, yaitu:<sup>32</sup>

1. Pekerja Rohaniah (Non Fisik),

Pekerja rohaniah merupakan pekerjaan yang lebih banyak menggunakan proses pemikiran, gagasan, ide, dan lain sebagainya. Contohnya, manager, sekretaris, direktur, dll.

2. Pekerja Jasmaniah (Fisik),

Pekerja jasmaniah adalah pekerjaan yang dimana segala aktifitas pekerjaanya menggunakan tenaga fisik. Contohnya, pekerja bangunan, sopir angkutan umum, dokter, dll.

## 2. Pihak Pengusaha

Pengusaha merupakan seorang yang memulai dan mengelola usaha atau bisnis dengan tujuan mencari keuntungan. Seorang pengusaha dapat dikatakan sebagai seseorang, kelompok, maupun lembaga yang melakukan jual, beli, ataupun sewa sesuatu.

---

<sup>31</sup> KBBI, <https://kbbi.web.id/pekerja>, diakses Rabu, 12 Juni 2024, Pukul: 09:25 Wib

<sup>32</sup> *Mengenal Definisi Pekerja, Kelompok Angkatan Kerja Yang Telah Mendapat Pekerjaan*, <https://kumparan.com/kabar-harian/mengenal-definisi-pekerja-kelompok-angkatan-kerja-yang-telah-mendapat-pekerjaan-1xMyDKKP3IO>, diakses Minggu, 07 Juli 2024, Pukul: 22:14 Wib

Pengusaha Menurut Mardiasmo, merupakan orang atau organisasi apapun strukturnya, yang melakukan aksi yang berkaitan dengan produksi barang, impor dan ekspor barang, pelaksanaan perdagangan, pemanfaatan aset tidak berwujud dari luar daerah pabean, dan penyediaan jasa, termasuk ekspor jasa atau penggunaan jasa yang bersumber dari luar daerah pabean.<sup>33</sup>

Menurut Pasal 1 angka 5 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pengusaha merupakan:<sup>34</sup>

1. Orang perseorangan, persekutua, badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hkum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pengusaha dapat diartikan selaku orang yang melakukan usaha (perbisnisan, industri, dan lain-lain), orang yang bekerja di bidang perdagangan, saudagar, usahawan.<sup>35</sup> Cakupan didalam pengusaha ini sangat luas. Maka dari itu, ada beberapa klasifikasi macam-macam pengusaha yang pperlu diketahui, yaitu:<sup>36</sup>

---

<sup>33</sup> Mardiasmo, "*Perpajakan*" Edisi Revisi, Yongyakarta, 2008, hal.36

<sup>34</sup> Zaeni Asyhadie, "*Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*", Jakarta, Rajawali Press, 2007, hal. 29-30

<sup>35</sup> <https://kbbi.web.id/usaha>, diakses Minggu, 7 Juli 2024, Pukul: 09:20 Wib

<sup>36</sup> <https://www.ruangmenyala.com/article/read/pengertian-pengusaha-jenis-manfaat-keuntungan-dan-kurangnya-2>, diakses Minggu, 07 Juli 2024, Pukul: 10:48 Wib

1. Pengusaha besar, seorang pengusaha dapat dikatakan besar apabila bisnisnya sudah dikenal oleh banyak orang dengan omset yang melimpah setiap bulan dan tahunnya.
2. Pengusaha online, dalam hal ini pengusaha menjalankan bisnisnya dengan cara menggunakan digital melalui platform jual beli online seperti marketplace atau website.
3. Pengusaha influencer, adalah jenis pengusaha yang menjual jasa untuk memasarkan produk atau jasa milik orang lain. Influencer umumnya memiliki audiens atau followers yang loyal. Influencer biasanya akan memasarkan produk atau jasa menggunakan media sosial, website (blongging), youtube (video), atau podcast (audio).<sup>37</sup>
4. Investor, seorang investor pada awalnya adalah seorang pengusaha. Saat usaha yang telah dijalankan berkembang para pengusaha akan memulai usaha baru dengan mengakuisisi perusahaan lain atau menjadi investor dengan menanamkan modal disebuah perusahaan yang menjanjikan.

### **3. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha**

Suatu perusahaan dapat berdiri karena adanya 2 unsur penting yaitu pekerja dan pengusaha. Pengusaha merupakan pemilik atau inisiator sekaligus pemberi dana untuk membangun perusahaan agar mendapatkan keuntungan.<sup>38</sup> Sebagaimana yang telah disampaikan pada pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “pengusaha merupakan orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik

---

<sup>37</sup> <https://www.bfi.co.id/id/blog/tipe-pengusaha-berdasarkan-kepribadian-dan-jenis-usahanya-yang-manakah-anda>, diakses Minggu, 07 Juli 2024, Pukul: 22:33 Wib

<sup>38</sup> Ervina Lutfi, “*Hak dan Kewajiban Pengusaha Menurut UU No. 13 Tahun 2003*”, 2023, <https://www.talenta.co/blog/hak-dan-kewajiban-pengusaha-menurut-uu-no-13-tahun-2003-ketenagakerjaan>, Diakses Selasa, Tanggal 11 Juni 2024, Pukul: 18:14 Wib

sendiri ataupun menjalankan perusahaan bukan miliknya yang berada dalam lingkup wilayah indonesia yang mewakili perusahaan yang berkedudukan diluar wilayah indonesia.<sup>39</sup> Sedangkan pada pasal 1 angka 3 dijelaskan pekerja merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sebagai seorang pekerja dan pengusaha mempunyai hak dan peranan terhadap tempat pekerjaan merupakan suatu hal yang perlu dipahami baik hak dan kewajiban itu berkaitan dengan wewenang, kewajiban, dan tanggung jawab yang harus dipenuhi.

Hal-hal mengenai hak dan kewajiban karyawan penting diperhatikan karena dapat mempengaruhi citra suatu perusahaan. Berikut beberapa hak dan kewajiban pekerja:<sup>40</sup>

a. Hak Pekerja

1. Hak memperoleh upah

Upah yang memadai dan sesuai dengan pekerjaan dapat menjadi motivasi dan semangat dalam bekerja keras untuk memajukan perusahaan.

Berdasarkan Undang-undang No.6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Pasal 88 yaitu:

- a. Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

---

<sup>39</sup> Sip Law Firm, "*Hak dan Kewajiban Pengusaha Menurut Hukum*", 2024, <https://siplawfirm.id/hak-dan-kewajiban-pengusaha/?lang=id>, Diakses Selasa, Tanggal 11 Juni 2024, Pukul : 18:30 Wib.

<sup>40</sup> Tugu Insurance, "*Jangan Keliru! Inilah Hak dan Kewajiban Karyawan Yang Wajib Diketahui*", 2023, <https://tugu.com/artikel/jangan-keliru-inilah-hak-dan-kewajiban-karyawan-yang-wajib-diketahui>, Diakses Jumat, Tanggal 22 Maret 2024, Pukul: 20:46 Wib

- b. Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu Upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
  - c. Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi; Upah minimum; struktur dan skala Upah; Upah kerja lembur; Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; bentuk dan cara pembayaran Upah; hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya. 4. Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.
2. Hak mendapatkan perlakuan dan kesempatan yang sama  
Setiap karyawan berwenang akan lingkungan kerja yang kondusif dan adil. Kondusif artinya kamu diperlakukan dengan sopan oleh semua orang di tempat kerja. Dan adil adalah bisa mendapatkan kesempatan yang sama dengan rekan kerja.
  3. Hak mendapatkan pelatihan kerja  
Dalam membantu proses adaptasi di perusahaan, pekerja berhak mendapatkan pelatihan kerja. Bentuk pelatihan dapat berupa sesi *onboarding* pegawai baru atau *upskilling* saat menempati posisi yang paling tinggi.

#### 4. Hak penempatan tenaga kerja

Setiap pekerja menyanggah kepunyaan yang sama dalam pemilihan, pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak sesuai dengan pasal 31 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.<sup>41</sup>

#### 5. Hak mendapatkan kesehatan dan keselamatan kerja

Perlindungan pekerja ini dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan terkait untuk menjamin keselamatan kerja, sehingga pemerintah berupaya untuk menetapkan tolak ukur di bidang ketenagakerjaan.<sup>42</sup>

Pemberi kerja wajib menjaga dan melindungi keselamatan pekerja dengan fasilitas perlengkapan kerja yang aman, seperti lingkungan kerja yang nyaman dan sehat, akses layanan kesehatan yang memadai.<sup>43</sup> Hal ini diatur dalam Pasal 86 ayat (1), (2), dan (3) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

#### 6. Hak mendapatkan kesejahteraan

Dalam pasal 99 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 berbunyi, Setiap pekerja dan keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja.<sup>44</sup> Rancangan jaminan sosial bagi pekerja diciptakan dan dilaksanakan sebagai upaya untuk melindungi pekerja

---

<sup>41</sup> Bima Sakti Altera, "*Hak dan Kewajiban Karyawan Dalam Perusahaan*", <https://bsa.id/berita/hak-dan-kewajiban-karyawan>, diakses Kamis, 13 Juni 2024, Pukul: 08:52 Wib

<sup>42</sup> Janner Damanik, "Analisis Perlindungan Buruh Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan", *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan*, Vol. 4 No. 2 (2021), Hal. 365-373

<sup>43</sup> Klinik Pintar, "*Hak-hak Pekerja Yang Perlu Diketahui*", 2024, <https://klinikpintar.id/blog-perusahaan/hak-hak-pekerja-yang-perlu-diketahui>, Diakses Rabu, 12 Juni 2024, Pukul: 22:21 Wib

<sup>44</sup> Pasal 99 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

disuatu perusahaan yang dampak dan manfaatnya sangat besar, dimana manfaat tersebut tidak hanya ditujukan kepada pekerja tetapi juga kepada perusahaan.<sup>45</sup>

7. Hak ikut serta dalam serikat pekerja/buruh

Pasal 104 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 memberikan hak kepada pekerja untuk membangun dan memerankan anggota serikat pekerja, yang dapat digunakan sebagai wadah untuk menyampaikan aspirasi kepada perusahaan.

8. Hak untuk cuti

Karyawan berhak mendapatkan waktu istirahat dan cuti sebagaimana yang telah tercantum dalam pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 Tahun 2003. Jumlah cuti yang diberikan perusahaan sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah karyawan yang bersangkutan bekerja selama 1 tahun secara terus-menerus.<sup>46</sup>

b. Kewajiban Pekerja<sup>47</sup>

1. Kewajiban ketaatan, Karyawan harus patuh kepada peraturan perusahaan.
2. Kewajiban konfidensialitas, karyawan wajib menjaga kerahasiaan data perusahaan.

---

<sup>45</sup> S Febiola, T Hernig Sitabuana, “Analisis Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh Di Indonesia”, SERINA IV UNTAR, E- Journal Universita Tarumanagara, Vol. 2 No.1 (2022), hal. 535-542.

<sup>46</sup> R.K. Utami, S. Nawi, M. Hafidz, “Hak dan Kewajiban Pekerja Bagi Karyawan Yang Dirumahkan Akibat Dari Pandemi Covid 19”, 2021, Journal of Lex Generalis, Vol 2, No. 7, hal 1870 - 1883

<sup>47</sup> Bima Sakti Altera, *Hak Dan Kewajiban Karyawan Dalam Perusahaan*, 2023, <https://bsa.id/berita/hak-dan-kewajiban-karyawan>, Diakses Jumat, Tanggal 22 Maret 2024, Pukul: 21: 13 Wib

3. Kewajiban loyalitas, karyawan dituntut untuk menyelaraskan diri dengan visi dan misi perusahaan serta menunjukkan loyalitas kepada organisasi.

Beberapa Hak dan kewajiban pengusaha terhadap pekerja yang perlu diketahui:

a. Hak Pengusaha

1. Membuat peraturan dan perjanjian kerja, peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha dan perjanjian kerja dibuat bersama antara pekerja dengan pengusaha atau asosiasi pengusaha. Dalam konteks ini, sifat peraturan yang unilateral cenderung meningkatkan kewajiban pekerja sekaligus mengurangi hak-hak pekerja, serta memperkuat hak-hak pengusaha sekaligus mengurangi kewajiban mereka.<sup>48</sup>
2. Hak untuk melakukan PHK, pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja sesuai dengan pasal 158, pasal 163 sampai dengan pasal 165.<sup>49</sup>
3. Hak untuk mendirikan dan bergabung dalam suatu organisasi perusahaan, mengenai ketetapan badan pengusaha diatur oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku Pasal 105 Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.<sup>50</sup>
4. Berhak mendelegasikan separuh pekerjaan terhadap perusahaan lain, Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “perusahaan

---

<sup>48</sup> H.R. Abdussalam, “*Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) yang telah direvisi*”, Jakarta: Restu Agung, 2009, hal. 89.

<sup>49</sup> *Ibid*, hal. 120.

<sup>50</sup> *Ibid*, hal. 272.

dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang secara tertulis”.<sup>51</sup>

b. Kewajiban pengusaha

1. Kewajiban membayar upah, pengusaha harus memberikan kompensasi gaji pekerja seperti perjanjian yang telah disepakati.
2. Kewajiban memberikan kesempatan yang sama, pengusaha wajib memberikan keleluasaan dan perlakuan serupa atas pekerja yang bekerja kepadanya, dan setiap karyawan dibebaskan untuk memilih.<sup>52</sup>
3. Kewajiban memberikan pelatihan dan pengembangan, Dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang diberikan pengusaha, pekerja tidak hanya dapat mengembangkan dirinya, namun juga dapat memajukan perusahaan tersebut.
4. Kewajiban memberikan fasilitas jaminan kesehatan dan menjaga keselamatan pekerja, perusahaan harus memperhatikan karyawan dari segi kesejahteraan dan kenyamanan dengan cara memberikan pertanggung jawaban asuransi kesehatan atau asuransi kerugian selama bekerja.<sup>53</sup>
5. Kewajiban untuk mendengarkan aspirasi

---

<sup>51</sup> Pasal 64 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>52</sup> S. Priharto, “*Hak dan Kewajiban Pengusaha Menurut UU Ketenagakerjaan*” 2022, <https://gajihub.com/blog/hak-dan-kewajiban-pengusaha-menurut-uu-ketenagakerjaan>, Diakses Rabu, 12 Juni 2024, Pukul: 06: 48 Wib

<sup>53</sup> *Op.cit.* Ervina Lutfi, <https://www.talenta.co/blog/hak-dan-kewajiban-pengusaha-menurut-uu-no-13-tahun-2003-ketenagakerjaan>, Diakses Rabu, 12 Juni 2024, Pukul: 06:32 Wib

## C. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja

### 1. Pengertian perjanjian kerja

Perjanjian merupakan suatu perbuatan yang dilakukan oleh satu orang atau lebih mengikatkan diri kepada satu atau lebih pihak lain. Perjanjian ini membangun hubungan hukum memastikan bahwa hak-hak yang terlibat dilindungi dan ditegakkan oleh peraturan atau undang-undang.<sup>54</sup>

Menurut peraturan perundang-undangan pengertian perjanjian kerja dalam pasal 1 ayat 14 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>55</sup>

Menurut beberapa para ahli yang dimaksud dengan perjanjian kerja yaitu:

1. Subekti menjelaskan bahwa “Perjanjian kerja merupakan kontrak antara pekerja dan pemberi kerja, yang dibedakan oleh ciri-ciri : adanya imbalan atau gaji yang telah di tentukan dan disepakati bersama, dan terjalinnya suatu hubungan timbal balik yang dalam bahasa Belanda disebut *dienstverhoeding*, hubungan ini menyiratkan bahwa satu pihak (pemberi kerja) mempunyai wewenang untuk mengeluarkan arahan yang wajib diikuti oleh pihak lain.<sup>56</sup>
2. Menurut Wiwoho soedjono menyebutkan bahwa “perjanjian kerja diartikan suatu perjanjian antara seorang perseorangan dengan seorang pengusaha, untuk melangsungkan suatu pekerjaan demi mendapatkan imbalan.”<sup>57</sup>

---

<sup>54</sup> I.G.Rai Widjaya, *Merancang Suatu Kontrak*, Megapoin, Jakarta, 2008, hal. 23.

<sup>55</sup> Pasal 1 Ayat 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>56</sup> R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, Cetakan Kedua, 1977, hal. 63.

<sup>57</sup> Wiwoho Soedjono, “*Hukum Perjanjian Kerja*”, Jakarta, Bina Aksara, 2003, hal. 9

3. Menurut Lalu Husni menjelaskan bahwa perjanjian kerja dicirikan sebagai “suatu kontrak dimana pihak pertama, yang disebut pekerja berkomitmen memberikan jasa kepada pihak kedua, yang dikenal sebagai pemberi kerja untuk mendapatkan gaji, dan pemberi kerja menegaskan kesanggupannya untuk memperkerjakan pekerja tersebut untuk membayar gaji pekerja.”<sup>58</sup>

Menurut peneliti kontrak kerja merupakan adanya keterikatan atau kesepakatan yang disepakati antara pengusaha dengan pekerja, dimana pekerja berkomitmen untuk bekerja pada suatu pemberi kerja dengan menerima imbalan. Dari pengertian yang diberikan dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja itu dibuat karena adanya kesepakatan bersama antara pihak-pihak yang terlibat, meliputi pokok perjanjian, dan obyek peruntukannya. Apabila suatu perjanjian timbul sebab adanya pengusaha dan pekerja sebagai subyek perjanjian yang membuat kesepakatan kerja, maka timbul akibat hukum, khususnya hak dan kewajiban kedua belah pihak yang saling ditentukan dalam syarat-syarat perjanjian kerja.

## **2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja**

Syarat sahnya suatu perjanjian kerja diatur dalam Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang diantaranya :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan berarti adanya penyesuaian kehendak yang bebas antara para pihak mengenai hal-hal pokok yang diinginkan dalam perjanjian.<sup>59</sup>

Perjanjian kerja di katakan sah apabila terdapat kesepakatan antara pihak-

---

<sup>58</sup> Lalu Husni, “*Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*”. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2000, hal. 51

<sup>59</sup> Hukumonline, “4 Syarat Sah Perjanjian di Mata Hukum”, 2023, <https://www.hukumonline.com/berita/a/syarat-sah-perjanjian-di-mata-hukum-lt6273669575348>, diakses Rabu, 26 Juni 2024, Pukul 07:50 Wib

pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian kerja antara pekerja yang bersedia melaksanakan tugas-tugas yang di sepakati, dan pemberi kerja yang berkomitmen untuk memenuhi kewajiban yang dijanjikan dan memperkerjakan pekerja tersebut.

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kecakapan untuk mengadakan suatu kontrak mensyaratkan bahwa orang-orang yang terlibat dalam perjanjian kerja itu mempunyai umur yang cukup untuk mempunyai kesadaran dan tidak mempunyai gangguan jiwa, mereka harus berakal sehat untuk dapat membuat perjanjian secara sah. Pasal 1 angka 26 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, batasan umur saat membuat perjanjian adalah minimal berusia 18 tahun. Selain itu seseorang dikatakan cakap dalam membuat perjanjian apabila tidak mengalami gangguan jiwa atau tidak berakal sehat.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Suatu perjanjian harus berisi apa yang menjadi perjanjian atau diperjanjikan oleh kedua belah pihak.

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pekerjaan dalam perjanjian kerja menunjukkan bahwa objek kesepakatan itu berkaitan dengan pekerjaan yang di lakukan harus halal, artinya tidak boleh berselisih dengan hukum, ketertiban umum, dan moral.<sup>60</sup>

Kriteria sahnya perjanjian yang telah di sampaikan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu kondisi subjektif dan kondisi objektif. Kondisi subjektif adalah yang

---

<sup>60</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal. 57-58.

berkaitan dengan syarat bersama yang disepakati oleh para pihak yang terlibat dan kapasitas mereka untuk mengadakan perjanjian, karena dari 2 ketentuan pertama menentukan subyek perjanjian, sedangkan kondisi objektif merupakan ketentuan mengenai suatu pokok tertentu dan tujuan yang sah, karena kedua prasyarat tersebut menjelaskan tentang perjanjian itu sendiri atau obyek dari perbuatan hukum yang dilakukan. jika persyaratan subyektif tidak dipenuhi adalah salah satu pihak dalam perjanjian kerja berhak membatalkan kontrak kerja. Sebaliknya, apabila perjanjian kerja tidak mencukupi syarat obyektif maka persyaratan kerja itu batal demi hukum.<sup>61</sup>

### 3. Unsur-unsur Perjanjian Kerja

Unsur-unsur perjanjian kerja ini diatur dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan yang menegaskan “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, perintah.” Menurut Abdul R budiono, yang disampaikan pada bukunya “*Hukum Perburuhan,*” bahwa Perjanjian kerja mempunyai 3 (tiga) unsur yaitu adanya pekerjaan, adanya perintah, dan adanya upah. Dalam hal ini akan dijelaskan dari 3 (tiga) unsur-unsur tersebut yaitu.<sup>62</sup>

#### a. Unsur Pekerjaan

Pekerjaan pada konteks umum, merupakan kegiatan utama yang dilakukan oleh individu. Istilah pekerjaan merujuk secara khusus pada tugas atau pekerjaan yang memberikan kompensasi finansial kepada seseorang.<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> Nanik Trihastuti, *Hukum Kontrak Karya Pola Kerjasama Pertambangan di Indonesia*, Setara Pres, Malang, 2013, hal. 20

<sup>62</sup> Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT Indeks, Jakarta, 2011, hal. 28.

<sup>63</sup> Basani Situmorang, “*Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*”, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan Ham Tahun

Diatur dalam KUHPerdara Pasal 1603A menyatakan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada seorang pekerja harus diberikan kepada seorang pekerja/burh harus dilakukan sendiri tidak boleh diwakilkan kecuali atas persetujuan pemberi kerja.<sup>64</sup>

b. Unsur Perintah

Adanya perintah sebagai salah satu unsur perjanjian kerja menunjukkan bahwa pekerja dalam melakukan pekerjaan yang di perjanjikan berada di bawah perintah pengusaha. Manifesting dari pekerja yang diberikan pengusaha ke pekerja, yaitu pekerja wajib taat pada perintah pengusaha untuk menjalankan pekerjaan sebagaimana dengan yang di perjanjikan.<sup>65</sup>

c. Unsur Upah

Upah adalah hak pekerja yang di terima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha sesuai kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, sebagaimana yang telah disampaikan pada Pasal 1 angka (30) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Apabila pekerja telah menyelesaikan tugas-tugas yang di perjanjikan, maka pemberi kerja wajib memberikan imbalan kepada pekerja tersebut sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi merupakan faktor berarti dalam ikatan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja yang bekerja pada pemberi kerja adalah untuk menerima kompensasi. Oleh karena itu, jika

---

2010, <https://bphn.go.id/data/documents/ketenagakerjaan.pdf>, diakses Kamis, 13 Juni 2024, Pukul: 09:20 Wib

<sup>64</sup> <https://www.gadjian.com/blog/2022/01/06/unsur-hubungan-kerja>, diakses Kamis, 13 Juni 2024, Pukul: 09:48 Wib

<sup>65</sup> Berita Bisnis, "*Pengertian Perjanjian Kerja, Isi, dan Unsur-unsur di Dalamnya*", 2023, <https://kumparan.com/berita-bisnis/pengertian-perjanjian-kerja-isi-dan-unsur-unsur-di-dalamnya-20TgeCT5QqC/4>, diakses Kamis, 13 Juni 2024, Pukul: 09:10 Wib

tidak adanya komponen upah, maka jaringan tersebut tidak dapat digolongkan sebagai hubungan kerja.<sup>66</sup>

#### 4. Tujuan Perjanjian Kerja

Tujuan perjanjian kerja berfungsi untuk menegaskan dan menjelaskan hak dan tanggung jawab, bersama-sama menciptakan kondisi kerja yang tidak diatur pada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sehingga memotivasi berkembangnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.<sup>67</sup> Perjanjian kerja merupakan hal yang sungguh berpengaruh untuk pekerja dan juga pemberi pekerjaan, berikut ini penjelasannya:<sup>68</sup>

##### 1. Perjanjian kerja menjelaskan status kepegawaian

Dengan perjanjian kerja di jelaskan jangka waktu kerja yang jelas. Jika beroperasi melalui masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maka bisa juga di sebut pegawai kontrak dengan waktu yang sudah di tentukan. Sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) tidak ada batasnya hingga bisa disebut pegawai tetap dimana pekerja bisa bekerja sampai waktu pensiun ataupun bisa mengundurkan diri dengan kondisi tertentu. PKWT dan PKWTT diatur dalam Pasal 56 UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

##### 2. Menjelaskan hak dari pekerja dan pemberi kerja

---

<sup>66</sup> Novia W Utami, 2018, *Ingin Membuat Perjanjian Kerja? Ketahui Unsur Yang Harus Ada Di Dalamnya*, Sleekr Blong, <https://sleekr.co/blog/ingin-membuat-perjanjian-kerja-ketahui-unsur-yang-harus-ada-didalamnya>, diakses Rabu, 20 Maret 2024, Pukul: 19:40 Wib

<sup>67</sup> Herdiansyah Hamzah, 2009, *Tinjauan Yuridis Kedudukan dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Hubungan Industrial*, <https://e-journal.fh.unmul.ac.id/index.php/risalah/article/view/219/130>, diakses Sabtu, 23 Maret 2024, Pukul: 20:29 Wib

<sup>68</sup> Kantor Kita, 2022, *Kenapa Perjanjian Kerja Karyawan Itu Penting?*, <https://www.kantorkita.co.id/blog/kenapa-perjanjian-kerja-karyawan-itu-penting>, Diakses Sabtu, 23 Maret 2024, Pukul: 21:16 Wib

Dalam perjanjian kerja dituliskan tentang hak-hak yang pekerja atau karyawan, termasuk gaji, cuti, dan berbagai hak pekerja lainnya. Sedangkan pemberi kerja berhak mengharapkan kinerja dan output yang memuaskan dari pekerjanya karena telah memberikan gaji selama jangka durasi tertentu. Diatur dalam pasal 88 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

3. Mengetahui posisi kerja dengan baik

Dalam perikatan kerja dituliskan posisi kerja beserta dengan jobdesk pekerjaan pekerja. Dengan berdasarkan kontrak yang dibuat pekerja dapat mengetahui pekerjaan apa saja dan wewenang apa saja yang didapatkan pada posisi tersebut.

4. Penjelasan mengenai upah

Upah dalam kontrak kerja meliputi beberapa komponen, diantaranya adalah; upah pokok, tunjangan, uang lembur, potongan upah. Dengan adanya kontrak yang jelas seperti ini, dapat melindungi karyawan apabila perusahaan tidak memberikan gaji pekerja dan telah melakukan pelanggaran terhadap pengupahan. Diatur dalam Pasal 1 angka 30 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

5. Penjelasann aturan perusahaan

Dalam surat perjanjian kerja perlu dicantumkan mengenai penjelasan peraturan perusahaan yang berlaku agar memudahkan karyawan dan serta memberikan batasan yang jelas. Dengan aturan perusahaan yang dipahami

dengan baik, maka akan tercipta ketertiban dan kelancaran dalam bekerja.<sup>69</sup>

Pasal 1 Angka 20 UU No. 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Inilah pentingnya kesepakatan kerja terhadap pekerja. Kesepakatan kerja dapat melindungi pekerja dengan baik. Apabila ada hal yang tidak sesuai atau tidak di inginkan dalam pekerjaan maka akan di kembalikan kepada perjanjian kerja.

---

<sup>69</sup> Fingerspot, “*Mengapa Surat Perjanjian Kerja Penting Dalam Hubungan Kerja*”, <https://fingerspot.com/news/mengapa-surat-perjanjian-kerja-penting-dalam-hubungan-kerja>, Diakses Rabu, 12 Juni 2024, Pukul: 23:58 Wib

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini adalah bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang upahnya tidak sesuai dengan perjanjian kerja berdasarkan Undang-undang nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, dan bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja dalam penyelesaian sengketa pembayaran upah yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja ditinjau dari Undang-Undang nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

#### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian normatif yuridis. Menurut Peter Mahmud Marzuki, Penelitian hukum normatif adalah melibatkan identifikasi aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum untuk mengatasi tantangan hukum yang dihadapi.<sup>70</sup> Berdasarkan hal ini maka, Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang menggunakan bahan-bahan kepustakaan sebagai data utama untuk menganalisis. Penelitian ini diteliti dengan menggunakan bahan pustaka atau penelitian perpustakaan yang di tujukan pada, analisis peraturan perundang-undangan, penjelasan umum dari pasal demi pasal, pendapat beberapa ahli, mengkaji hukum yang tertulis dari aspek teori.

#### **C. Sumber Bahan Hukum**

Sumber Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, beberapa penjelasan mengenai dari bahan hukum tersebut:

1. Bahan hukum primer

---

<sup>70</sup> Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. Jakarta : Kencana Prenada Group, 2007, hal. 35.

Bahan hukum primer adalah bahan hukum utama atau dapat dikatakan bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat. bahan hukum ini meliputi peraturan perundang-undangan, dokumentasi resmi, atau catatan-catatan yang berkaitan dengan penyusunan peraturan tersebut.<sup>71</sup> Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

## 2. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder adalah dokumen atau bahan hukum yang tidak mengikat namun memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Sumber sekunder ini diperoleh dari analisis dan wawasan para ahli atau spesialis yang fokus pada bidang hukum tertentu. bahan hukum yang terdiri dari buku-buku, jurnal hukum, pendapat para sarjana (doktrin), jurisprudensi, dan hasil simposium mutakhir, yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.<sup>72</sup>

## 3. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier mengacu pada bahan hukum yang membagikan panduan atau klarifikasi mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.<sup>73</sup> Berupa kamus umum, kamus bahasa, penjelasan perundang-undangan, artikel, internet.

## **D. Metode Pendekatan Masalah**

---

<sup>71</sup> Soerjono Suekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia-UI Press cetakan ke-3 tahun 1984, hal. 141.

<sup>72</sup> Jhony Ibrahim. *Teori dan Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia Publishing, 2006, hal. 295.

<sup>73</sup> Muslan Abdurrahman, *Sosiologi dan Metode Penelitian Hukum*, (Malang : UMM Press, 2009), hal. 121.

Pendekatan yang digunakan dalam penulisan penelitian ini menyesuaikan dengan jenis pendalaman yang diambil oleh penulis. Metode yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

1. Pendekatan peraturan perundang-undangan (*Statute approach*)

Pendekatan ini melibatkan analisis peraturan perundang-undangan dan peraturan terkait dengan permasalahan yang ada. Pendekatan perundang-undangan ini dilaksanakan melalui pemeriksaan konsistensi dan kesesuaian undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

2. Pendekatan konseptual (*Conceptual approach*)

Pendekatan ini beranjak dari perspektif dan teori yang muncul di dalam ilmu hukum. Dengan menelaah perspektif dan doktrin-doktrin tersebut, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi.<sup>74</sup>

### **E. Metode Pengumpulan Data**

Untuk memberikan hasil yang baik dan bisa dibuktikan kebenarannya, maka penelitian ini memakai metode pengumpulan data yang berupa metode kepustakaan (*Library Research*). Metode kepustakaan ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari berbagai literature. Literature yang di teliti tidak terpaku kepada buku-buku melainkan dapat juga bersifat bahan-bahan dokumentasi, majalah, jurnal, surat kabar dll. Data yang diperoleh dapat digunakan untuk sebagai dasar teori.

### **F. Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam skripsi ini adalah metode analisis data kualitatif. Metode ini berfungsi sebagai metode atau cara menafsirkan dan menginterpretasikan

---

<sup>74</sup> Peter Mahmud Marzuki, *cit.*, hal. 135.

data-data yang dikumpulkan dalam bentuk kalimat yang tersusun secara sistematis sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai jawaban dan permasalahan, untuk kemudian diambil kesimpulan.

