



## Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Tidak Mendapatkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Masa Pandemi

### *Legal Protection Against Workers Who Do Not Receive The Provincial Minimum Wage (UMP) With A Particular Time Working Agreement (PKWT) During Pandemic (Study At The Manpower Office Of North Sumatra Province)*

Jihan Fadzillah, Zaini Munawir & Marsella

Progam Studi Ilmu Hukum, Universitas Medan Area, Indonesia

#### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap buruh yang tidak mendapatkan Upah Minimum Provinsi (UMP) dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan mekanisme penanganan perselisihan mengenai Upah Minimum Provinsi (UMP) yang tidak dipenuhi pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah yuridis normatif yang bersifat deskriptif analisis. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kepustakaan dan lapangan. Bentuk perlindungan hukum terhadap buruh yang tidak mendapatkan Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah Upaya perlindungan hukum atas pelanggaran tersebut dilakukan secara preventif dan represif. Upaya preventif ialah dengan memberikan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebaran Norma Ketenagakerjaan, penasehatan teknis dan pendampingan. Upaya represif ialah memberikan peringatan kepada perusahaan yang disinyalir melakukan pelanggaran pengupahan, kemudian peninjauan kembali setiap 6 (enam) bulan sampai 1 (satu) tahun sekali. Jika setelah upaya peringatan dan peninjauan kembali masih terdapat perusahaan yang melakukan pelanggaran pengupahan maka dapat dilakukan upaya represif yustisial non yustisial. Mekanisme Penanganan Perselisihan Mengenai Upah Minimum Provinsi (UMP) Yang Tidak Dipenuhi Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, dapat dilakukan melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase dan lembaga pengadilan hubungan industrial. Mediasi bertujuan untuk mencapai atau menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima oleh pihak-pihak yang berselisih guna mengakhiri perselisihan. Konsiliasi dilakukan dengan membuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Arbitrase dilakukan oleh arbiter berdasarkan kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih.

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

#### Abstract

*The purpose of this study is to determine the form of legal protection for workers who do not get the Provincial Minimum Wage (UMP) with a Specific Time Work Agreement (PKWT) and the mechanism for handling disputes regarding the Provincial Minimum Wage (UMP) which is not fulfilled in a Specific Time Work Agreement (PKWT) at the Manpower Office of North Sumatra Province. The type of research used in writing this thesis is normative juridical which is descriptive analysis. The data collection technique used is library and field. The form of legal protection for workers who do not get the Provincial Minimum Wage (UMP) is that legal protection efforts for these violations are carried out in a preventive and repressive manner. Preventive efforts are to provide guidance as a preventive effort through the dissemination of labor norms, technical advice and assistance. The repressive effort is to give a warning to companies that are suspected of committing wage violations, then review them every 6 (six) months to 1 (one) year. If after the warning and review efforts there are still companies that violate wages, then judicial non-judicial repressive efforts can be carried out. Disputes regarding the Provincial Minimum Wage (UMP) Mechanisms that are Not Fulfilled in a Specific Time Work Agreement (PKWT) at the Manpower Office of North Sumatra Province, can be carried out through mediation, conciliation, arbitration and industrial relations court institutions. Mediation aims to reach or produce an agreement that is acceptable to the disputing parties to end the dispute. Conciliation is carried out by making a collective agreement signed by the parties. Arbitration is conducted by the arbitrator based on the written agreement of the disputing parties.*

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

**How to Cite:** Fadzillah, J. Munawir, Z. & Marsella. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Tidak Mendapatkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Masa Pandemi. *JUNCTO*, 4(2): 119-134.

\*E-mail: [Jihan@gmail.com](mailto:Jihan@gmail.com)

ISSN 2722-9793 (Online)

## **PENDAHULUAN**

Upah dirasakan masih tetap menjadi persoalan utama di negara berkembang seperti Indonesia. Di satu sisi pekerja mengharapkan upah yang tinggi namun disisi pengusaha, pemberian upah yang tinggi akan membebani biaya operasional perusahaan. Pada akhirnya upah tetap menjadi isu utama dalam bidang ketenagakerjaan. Abdul Khakim berpendapat bahwa pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan dan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani pengupahan tidak jarang menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan atau unjuk rasa. (Penny Naluria Utami, 2019)

Untuk dapat memberikan upah minimum yang sesuai dengan kebutuhan hidup layak, maka menurut teori upah yang berdasarkan standar hidup, pemberian upah harus didasarkan atas keyakinan bahwa pekerja/buruh harus dibayarkan secara layak agar pekerja/buruh dapat memenuhi kebutuhan standar hidupnya (Penny Naluria Utami, 2019).

Upah minimum dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh sebagai jaring pengaman sangat penting. Sebagai jaring pengaman, upah minimum harus menjadi patokan atau garis minimum dalam pemberian upah kepada pekerja/buruh agar upah pekerja/buruh tidak merosot tajam sampai pada titik terendah. Hal ini sangat penting, karena dengan adanya ketidakseimbangan posisi tawar-menawar dalam pemberian kerja mengakibatkan pekerja/buruh yang berada di pihak yang lemah sering mendapatkan upah yang rendah. Hal tersebut mengakibatkan banyak pekerja/buruh menjadi tidak sejahtera, karena pengusaha sering memberikan upah kepada pekerja/buruh secara tidak layak. Pengusaha sering memberikan upah tidak sesuai dengan kebutuhan hidup layak pekerja/buruh agar dapat menghemat biaya produksi. Hal ini sering terjadi karena upah hanya dipandang oleh pengusaha sebagai biaya-biaya yang harus dikeluarkan dalam proses produksi barang atau jasa. Selain itu, sebagai jaring pengaman penetapan upah minimum harus dapat memberikan kepastian bagi pekerja/buruh akan perolehan upah yang sesuai dengan standar kebutuhan hidup layak. (Penny Naluria Utami, 2019)

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

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

Upah menurut Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau dilakukan. (Putra Sitorus, A. 2018).

Di Sumatera Utara Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Utara tahun 2020 telah ditetapkan sebesar Rp2.499.423,06. Penetapan tersebut tertuang dalam Surat Keputusan (SK) Gubernur Sumut Nomor 188.44/674/KPTS/2019 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Sumatera Utara tertanggal 1 November 2019 dan mulai berlaku 1 Januari 2020 (<https://sumut.bpk.go.id/wp-content/uploads/2020/01/UMP-Sumut-2020-Sebesar-Rp-249-Juta.pdf>, 2021) UMP Sumut 2020 merupakan upah minimum terendah yang berlaku bagi pekerja dengan masa kerja 0-1 tahun. Sedangkan untuk pekerja 1 tahun atau lebih, pengusaha wajib memberlakukan ketentuan struktur dan skala upah dan diatur dalam pengaturan persyaratan kerja yang berlaku di perusahaan. (<https://sumut.bpk.go.id/wp-content/uploads/2020/01/UMP-Sumut-2020-Sebesar-Rp-249-Juta.pdf>, 2021)

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

Ketentuan mengenai pengupahan tersebut di atas seharusnya menjadi dasar bagi pengusaha atau pemberi kerja untuk mengimplementasikan ketentuan tentang pemberian upah bagi pekerja atau buruh, termasuk didalamnya pekerja/Buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau pekerja/buruh kontrak. Namun demikian di dalam praktek sering masih terdengar bahwa masih ada diskriminasi terutama dalam hal pengupahan Pekerja/Buruh dengan Perjanjian kerja Waktu tertentu yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang telah ditetapkan tersebut.

Sehingga dibutuhkan peran aktif dari pemerintah dalam memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh yang diwakili oleh lembaga terkait yaitu Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, sehingga pekerja/buruh mendapat hak-hak dan perlindungan hukum sebagaimana yang telah dimanatkan oleh Undang-Undang Dasar 1945 dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. (Napitupulu, O, Rafiqi & Wahyuni, W.S 2019)

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, muncul permasalahan-permasalahan yang menarik, yaitu bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap buruh yang tidak mendapatkan Upah Minimum Provinsi (UMP) dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan bagaimana mekanisme penanganan perselisihan mengenai Upah Minimum Provinsi (UMP) yang tidak dipenuhi pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. (Mubarak, R. 2015)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap buruh yang tidak mendapatkan upah minimum provinsi (UMP) dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk mengetahui mekanisme penanganan perselisihan mengenai Upah Minimum Provinsi (UMP) yang tidak dipenuhi pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. (Malau, P. 2020).

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif. Sifat dari penelitian ini adalah deskriptif analisis yang digunakan pada penelitian ini dimaksud dimaksud untuk memperoleh informasi tentang gambaran kasus buruh yang tidak mendapatkan upah minimum provinsi (UMP) dan penerapan pasal-pasal dari peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Rehulina, R. 2018).

## **Hasil Penelitian**

### **Gambaran Umum Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara terletak di Jln. Asrama No. 143 Medan yang berdiri sejak tanggal 13 Juli 2001 dan sebelum menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara telah beberapa kali mengalami perubahan nama antara lain : (<https://adoc.pub/bab-ii-profil-instansi-a-sejarah-dinas-tenaga-kerja-dan-tran.html>, 2021)

- a. Departemen Transmigrasi dan Sosial.
- b. Departemen Tenaga Kerja dan Koperasi.
- c. Departemen Tenaga Kerja.
- d. Departemen Transmigrasi.
- e. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Namun setelah ada Undang-undang No. 22 Tahun 1999 serta di tetapkan PERDA (Peraturan Daerah) No. 3 Tahun 2001 tentang Dinas Provinsi Sumatera Utara, maka kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja di ubah menjadi Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara, yang merupakan gabungan dan pengintegrasian dari :

- a. Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja yang beralamat di Jln. Asrama No. 143 Medan, yang dipimpin oleh Bapak Drs. Moch Chodjin.
- b. Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang beralamatkan di Jln. SM. Raja Medan yang dipimpin oleh Bapak Ir. Iwan Rifai, MM.
- c. Kantor Wilayah Departemen Transmigrasi dan PPH yang beralamat di Jln. William Iskandar No. 331 Medan yang dipimpin Ir. Aziz Zeid Gumai.

Tujuan dari 3 (tiga) Kantor Dinas Provinsi Sumatera Utara adalah untuk efisien waktu, tenaga dan dana yang diinvestasikan untuk ketiga kantor ini. Selain dengan adanya UU No. 22 Tahun 1999 dan PERDA No. 3 Tahun 2001 perubahan ini juga disebabkan oleh beberapa hal antara lain :

- a. Perubahan atau penggantian Kabinet.
- b. Dilikuidasinya beberapa Departemen sehingga banyak Departemen yang digabungkan
- c. Otonomi Daerah.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mempunyai visi dalam pelaksanaan kegiatan adalah sebagai berikut: "Terwujudnya Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang Sejahtera" makna yang terkandung didalam visi tersebut adalah :

1. Terwujudnya Tenaga Kerja yang kompeten dan produktif.
2. Terwujudnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja
3. Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.
4. Terwujudnya perlindungan tenaga kerja.
5. Kesejahteraan pekerja dan purna kerja.
6. Terwujudnya penataan persebaran penduduk dengan "3S" yaitu serasi, seimbang dan sejahtera.
7. Terwujudnya sumber daya manusia yang berkompeten dilingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara.

Sedangkan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja serta penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.
2. Meningkatkan dan mengembangkan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis dan berkeadilan serta kesejahteraan tenaga kerja dan purna kerja .

3. Meningkatkan dan perlindungan Ketenagakerjaan.
4. Meningkatkan dan mengembangkan penataan persebaran penduduk yang serasi, seimbang dan sejahtera.
5. Meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkompeten dilindungi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara.

### **Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara**

Adapun susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris Dinas dibantu oleh :
  - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
  - b. Sub Bagian Keuangan;
  - c. Sub Bagian Program dan Akuntabilitas dan Informasi Publik.
3. Kepala Bidang Pembinaan Pelatihan dan Penempatan Kerja dibantu oleh:
  - a. Seksi Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja;
  - b. Seksi Penempatan Tenaga Kerja;
  - c. Seksi Latihan, Standarisasi dan Kompetensi Kerja;
4. Kepala Bidang Hubungan Industrial dibantu oleh :
  - a. Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
  - b. Seksi Persyaratan Kerja;
  - c. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
5. Kepala Bidang Perlindungan Ketenagakerjaan dibantu oleh :
  - a. Seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan;
  - b. Seksi Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
  - c. Seksi Ketenagakerjaan;
6. Kepala Bidang Ketransmigrasian dibantu oleh :
  - a. Seksi Fasilitasi Penyiapan Lahan dan Penyelesaian Permasalahan;
  - b. Seksi Pembangunan Pemukiman;
  - c. Seksi Pembinaan Ekonomi Transmigrasi.
7. Kepala Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Tenaga Kerja dibantu oleh :
  - a. Sub Bagian Tata Usaha;
  - b. Seksi Penyiapan Tenaga Kerja Terampil;
  - c. Seksi Pelatihan Pengembangan Produktivitas dan Berbasis Masyarakat;
8. Kepala Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Ketenagakerjaan dibantu oleh :
  - a. Sub Bagian Tata Usaha;
  - b. Seksi Penegakan Hukum;
  - c. Seksi Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja;

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Tidak Mendapatkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Menurut CST Kansil perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun (<https://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, 2021). Perlindungan hukum terbagi 2 (dua) yaitu: perlindungan hukum preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif yaitu perlindungan hukum yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, sedangkan

perlindungan hukum represif yaitu perlindungan hukum yang bertujuan bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. (<https://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, 2021).

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Secara yuridis dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, mewajibkan para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik. (Sipahutar, E. 2020).

Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, antara lain secara garis besar meliputi:

1. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat; Pekerja/ serikat buruh;
4. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja / buruh untuk berunding; dengan pengusaha; (Suhartoyo, 2019)

Oleh karena fokus permasalahan penelitian ini adalah terkait bentuk perlindungan hukum terhadap buruh yang tidak mendapatkan Upah Minimum Provinsi (UMP) dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga pembahasan hanya terfokus pada perlindungan hukum terhadap buruh terkait pengupahan. Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan ciri khas dari suatu hubungan kerja bahkan dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja yang melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Oleh karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam Peraturan Perundang-undangan (Suhartoyo, 2019).

Pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau pekerja/buruh kontrak adalah pekerja/buruh yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara spesifik diatur dalam Pasal 56 sampai dengan 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Disebutkan dalam Pasal 59 ayat (1), perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu : a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan (Suhartoyo, 2019).

Sistem bekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau kontrak yang ada di Indonesia memang sudah berlangsung cukup lama, baik dilakukan oleh perusahaan lokal milik swasta atau Pemerintah maupun perusahaan milik asing. Pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu biasanya banyak berada di pabrik-pabrik atau perusahaan-perusahaan besar yang membutuhkan banyak karyawan. Fenomena pekerja/buruh kontrak banyak digunakan Perusahaan dengan beberapa alasan seperti mendapat tenaga kerja yang murah, cepat, dan memiliki resiko yang lebih rendah dibanding dengan pekerja/buruh tetap. Seseorang yang dikontrak biasanya beban kerjanya hampir sama atau bahkan lebih berat dari pegawai tetap, namun dari segi upah atau fasilitas lainnya tentu saja sangat berbeda. Perbedaan utama dari status pekerja/buruh kontrak dan tetap adalah dari status legalnya. Pekerja/buruh tetap atau dengan

perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) memiliki jangka waktu yang panjang sampai yang bersangkutan pensiun, meninggal dunia, atau mengundurkan diri. Tetapi pekerja/buruh kontrak memiliki jangka waktu sesuai dengan isi perjanjian yang disepakati. Hal ini dituangkan dalam Perjanjian Kerja Pekerja/buruh. Pekerja/buruh kontrak akan diberikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang artinya memiliki jangka waktu habisnya hubungan kerja, sedangkan pekerja/buruh tetap diberikan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). (Abdul Khakim, 2003)

Berikut ketentuan yang berlaku untuk pekerja kontrak adalah : (Suhartoyo, 2019).

1. Pekerja /buruh dengan Perjanjian kerja waktu tertentu dipekerjakan oleh Perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya maksimal hanya 3 tahun (Pasal 59 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
2. Hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja/buruh kontak dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
3. Perusahaan tidak mensyaratkan adanya masa percobaan (Pasal 58 ayat (1) UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003).
4. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar gaji pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
5. Jika setelah kontrak kemudian perusahaan menetapkan yang bersangkutan menjadi pekerja/buruh tetap, maka masa kontrak tidak dihitung sebagai masa kerja.

Disamping itu perlu diketahui juga ketentuan yang berlaku untuk pekerja/buruh tetap yaitu sebagai berikut :

1. Memiliki jangka waktu yang panjang sampai yang bersangkutan pensiun, meninggal dunia, atau mengundurkan diri.
2. Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
3. Perusahaan dapat mensyaratkan adanya masa percobaan maksimal 3 bulan (Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
4. Masa kerja dihitung sejak masa percobaan.
5. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat atau pekerja/buruh mengundurkan diri, maka pekerja/buruh tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi pekerja/buruh yang bekerja minimal 3 tahun) dan penggantian hak.

Setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 Undang-Unndang Ketenagakerjaan yang menyatakan “pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud Pasal 89.”

Untuk mewujudkan penghasilan yang layak, pemerintah menetapkan perlindungan dengan pengupahan bagi pekerja. Perwujudan penghasilan yang layak dilakukan pemerintah melalui penetapan upah minimum atas dasar kebutuhan yang layak. Pengaturan pengupahan ditetapkan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Pengupahan termasuk salah satu aspek yang paling penting dalam perlindungan pekerja atau buruh. Hal ini secara tegas, dijelaskan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan

bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. (Suhartoyo, 2019)

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER- 01/MEN/1999 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000 jangkauan wilayah berlakunya upah minimum meliputi : Upah minimum Provinsi (UMP) berlakunya diseluruh kabupaten atau kota dalam 1 (satu) wilayah propinsi; Upah minimum kabupaten atau kota (UMK) berlaku dalam 1 ( satu ) wilayah kabupaten atau kota.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai landasan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, memberikan pengertian upah sebagaimana dituangkan dalam Pasal 1 angka 30 undang-undang ini yang menyatakan bahwa, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Adanya ketentuan mengenai upah minimum, pada dasarnya merupakan bentuk perlindungan yang diberikan oleh negara terhadap tenaga kerja. Sistem upah di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tiga fungsi, yaitu :

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarga.
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.
3. Menyediakan insentif untuk mendorong dan meningkatkan produktifitas kerja.

Berdasarkan hasil wawancara, penerapan atau penetapan upah minimum dilaksanakan pada 1 November tiap tahunnya. Penetapan upah minimum baik itu tingkat provinsi maupun tingkat kabupaten/kota. Penetapan upah minimum berdasarkan tingkat Inflasi dan PDB Nasional dan baru dikalikan dengan hasil upah minimum yang lama, dari hasil tersebut didapatkan hasil upah minimum untuk tahun kedepannya. Untuk penetapan upah minimum yang baru, harus lebih besar dari upah minimum tahun sebelumnya. Setelah mendapatkan hasil, Dewan Pengupahan Daerah mengusulkan Upah minimum kepada Gubernur dan akan mengesahkan upah minimum, ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota tersebut harus lebih besar dari Upah Minimum Propinsi. (Marolop Silalahi , 2021)

Dalam penerapan upah minimum, pemerintah dan Serikat Pekerja serta Apindo melakukan survei harga di pusat pasar. Setelah mendapatkan hasil tersebut di antara hasil dari harga kebutuhan pangan dan lainnya. Setelah didapatkan data dari hasil survei di tiap daerah maka semua berkas atau data yang ada akan dikumpulkan dan dirapatkan secara bersama oleh Dinas Tenaga Kerja dan Dewan Pengupahan Daerah Provinsi Sumatera Utara untuk mendapatkan hasil akumulasi Upah untuk tahun kedepannya. Setelah dilakukan rapat di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara hasil yang ada di sampaikan ke Gubernur untuk disahkan atau dibenarkan untuk diterapkan, karna kita harus mengetahui bahwa upah minimum ini diterima oleh pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan tertentu. (Parlindungan Marpaung , )

Pemenuhan upah minimum ini, bila dilihat dari segi ekonomi merupakan suatu upaya agar setiap tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. Sebagaimana dituangkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yakni: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Selanjutnya secara khusus, UUD 1945 mengatur pula pemenuhan upah yang layak yang diterima oleh tenaga kerja yang tertuang dalam Pasal 28 D ayat (2), yang menyatakan bahwa: "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

Jaminan atas pemenuhan upah minimum yang layak tersebut kemudian diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang melahirkan tanggung

jawab pemerintah dalam menjamin pemenuhan upah yang layak bagi tenaga kerja sebagaimana dituangkan dalam Pasal 88 ayat (2) dan ayat (3) huruf a, yakni: ayat (2) “untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.” Ayat (3) huruf a: “Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi : a. upah minimum; b. upah kerja lembur; c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan; d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; f. bentuk dan cara pembayaran upah; g. denda dan potongan upah; h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional; j. upah untuk pembayaran pesangon; dan k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Ketentuan kewajiban pemenuhan atas upah minimum tersebut di satu sisi memberikan perlindungan terhadap hak tenaga kerja, namun di sisi lain adanya ketentuan ini dinilai menjadi beban bagi pelaku usah yang bertindak sebagai pemberi kerja, terutama bagi pelaku usaha (perusahaan) kecil. Pembentuk undang-undang (UU Ketenagakerjaan), dalam hal ini memberikan sanksi bagi pengusaha untuk melakukan penangguhan sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat (2), yakni: bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.

Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Dalam Pasal 88 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa: (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan; (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Namun demikian karena fokus dalam tulisan ini adalah kebijakan pengupahan melalui Upah Minimum Provinsi (UMP) maka dasar hukum yang digunakan adalah Pasal 89 ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang menyatakan:

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) terdiri atas:
  - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
  - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
- (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Terdapat sanksi yang dikenakan bagi pengusaha yang tidak membayar upah pekerja Upah Minimum Provinsi (UMP), yaitu sanksi berupa denda dan sanksi pidana. Sanksi berupa denda diatur dalam Pasal 55 Peraturan pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Pasal 55 ayat (1) menyatakan: Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) dikenai denda, dengan ketentuan: a. mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan; b. sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan c. sesudah

sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah.

Ayat (2) menyatakan: Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar Upah kepada Pekerja/Buruh.

Selanjutnya sanksi kedua bagi pengusaha yang tidak membayar upah pekerja Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah berupa sanksi pidana. Mengenai sanksi pidana dijelaskan pada Pasal 186 ayat (1) dan (2) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan apabila telah melanggar dari ketentuan yang ada didalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1) dapat dikenakan hukuman pidana kurungan penjara yang paling ringan selama satu bulan dan yang paling lama selama empat tahun, dan atau denda paling ringan sejumlah sepuluh juta rupiah dan yang paling banyak sejumlah empat ratus juta rupiah.

Setelah ketentuan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tersebut sudah diganti pemerintah telah diganti atau dihapus oleh undang-undang Cipta Kerja yang terdapat pada Pasal 81, akan menimbulkan larangan mengenai pembayaran upah minimum dimana seharusnya tidak disertai dengan dampak atau akibat dari hukum dan menimbulkan kewajibannya untuk membayarkan selisih dari upah akan dibayar dapat tidak sama dengan pembayaran upah minimum, hal ini seakan menjadikan hal yang tidak berguna. Pada ketentuan di Pasal 81 angka 29 Undang-undang Cipta Kerja, dianggap telah membuat sebuah ketidakpastian mengenai pelaksanaan dalam pembayaran upah minimum kepada para pekerja. Maka sebabnya, perusahaan untuk dilarang membayarkan upah minimum para pekerja tanpa harus memiliki dampak akibat juga kewajiban hukum dalam membayarkan kembali terkait selisih dari upah yang sudah dibayarkannya kepada para pekerja atau buruh.

Akibat dari perubahan peraturan yang dilakukan oleh Pemerintah tersebut dalam hal ini Buruh atau para pekerja yang paling terkena imbasnya dan juga paling dirugikan karena para pekerja terancam tidak mendapat upah atau terlambat mendapat upah dan di sisi lain pihak perusahaan semakin sulit untuk dikenakan Sanksi. Dalam Hal ini juga dapat berpotensi untuk mengurangi bahkan menghilangkan Perlindungan Hak para pekerja atau buruh untuk mendapat upah yang tepat waktu karena akibat dihapuskannya hukuman sanksi bagi pihak perusahaan atau pengusaha. (Kaukabuddin, 2022)

Berdasarkan hasil penelitian, bentuk perlindungan hukum terhadap buruh yang tidak mendapatkan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara adalah dalam bentuk pelaksanaan pengawasan ke perusahaan-perusahaan tertentu secara berkala. Jika terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha yang terbukti memberikan upah kepada buruh/pekerjanya di bawah Upah Minimum Propinsi maka pengawas Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara akan melakukan tindakan kepada pengusaha tersebut.

Upaya perlindungan hukum atas pelanggaran tersebut dilakukan secara preventif dan represif. Upaya preventif Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara yang dilakukan ialah dengan memberikan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebarluasan Norma Ketengakerjaan, penasehatan teknis dan pendampingan. Upaya represif yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara ialah pertama memberikan peringatan kepada perusahaan yang disinyalir melakukan pelanggaran pengupahan, peninjauan kembali setiap 6 (enam) bulan sampai 1 (satu) tahun sekali untuk memastikan pelaksanaan atas peringatan yang diberikan oleh pengawas sebelumnya. (Marolop Silalahi, 2021)

Jika setelah upaya peringatan dan peninjauan kembali masih terdapat perusahaan yang melakukan pelanggaran pengupahan maka dapat dilakukan upaya represif yustisial non yustisial. Represif non Yustisial yaitu merupakan upaya paksa di luar lembaga pengadilan untuk memenuhi untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam bentuk Nota Pemeriksaan sebagai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan/atau pengujian. Represif Yustisial yaitu merupakan upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh pengawas ketenagakerjaan selaku PPNS ketenagakerjaan. (Netty Budi Ardianto, 2019)

### **Mekanisme Penanganan Perselisihan Mengenai Upah Minimum Provinsi (UMP) Yang Tidak Dipenuhi Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara**

Perusahaan wajib membayar upah pekerjanya. Jika tidak membayar upah sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan maka perusahaan wajib membayar denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja. Setelah membayar denda, perusahaan wajib membayar upah mereka. Jumlah denda disesuaikan dengan Pasal 55 ayat 1 Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Jika terjadi masalah terkait pengupahan, dan karyawan membuat laporan kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera utara, maka pihak instansi mengkaji masalah yang terjadi dari pembuat laporan maka setelah dikaji maka bidang penyelesaian permasalahan hubungan industrial membuat surat panggilan ke perusahaan untuk dilakukannya mediasi dalam menyelesaikan masalah yang dibuat oleh pembuat laporan. (Parlindungan Marpaung, 2019)

Pekerja yang tidak mendapat upah sesuai Upah Minimum Provinsi (UMP) dapat membuat pengaduan kepada Dinas Ketenagakerjaan. Apabila pekerja yang membuat pengaduan merupakan pekerja PKWT atau pekerja kontrak, seharusnya pekerja tersebut mendapatkan ganti rugi, jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Selain ganti rugi, pekerja PKWT juga berhak menerima uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja berdasarkan rumus pada Pasal 16 ayat (1) jo. Pasal 17 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Sementara atas upah yang tidak sesuai yang dibayarkan perusahaan, termasuk ke dalam perselisihan hubungan industrial dengan jenis perselisihan hak. Pengusaha yang tidak membayar upah sesuai Upah Minimum Provinsi (UMP) merupakan tindak pidana kejahatan karena membayar upah di bawah upah minimum.

Disinilah pentingnya peran Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara terkait mekanisme penanganan perselisihan mengenai Upah Minimum Provinsi (UMP) yang tidak dipenuhi pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), khususnya terhadap buruh yang tidak mendapatkan Upah Minimum Provinsi (UMP) sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Perselisihan hubungan industrial yang telah terjadi sebenarnya dapat diselesaikan oleh para pihak yang berselisih melalui perundingan bipatrit yaitu musyawarah antara pekerja dengan pengusaha. Namun, karena salah satu pihak tidak ada yang bersedia mengalah sehingga cara penyelesaian tersebut tidak mampu menyelesaikan perselisihan yang terjadi.

Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 22 dan Pasal 1 angka 1 UU Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha maupun gabungan pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat

pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan tentang hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh yang berada dalam satu perusahaan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 UU Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa jenis perselisihan hubungan industrial meliputi empat macam, yaitu :

- a) Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul disebabkan tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan ataupun penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.(Pasal 1 angka 2)
- b) Perselisihan kepentingan, merupakan perselisihan yang terjadi dalam hubungan kerja karena ketidaksesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan dari syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3).
- c) Perselisihan dari pemutusan hubungan kerja, merupakan perselisihan karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan dari salah satu pihak (Pasal 1 angka 4).
- d) Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh yang berada dalam satu perusahaan, yaitu perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain yang berada dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat-pekerjaan (Pasal 1 angka 5).

Terdapat beberapa lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika tidak terdapat kesepakatan antar pihak secara bipartite yaitu melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase dan lembaga pengadilan hubungan industrial. Keputusan seseorang karyawan untuk bertahan tetap bekerja dalam suatu perusahaan memang sangat tergantung dari berbagai hal, terutama akibat adanya berbagai perubahan. Tidak sedikit yang bekerja seumur hidupnya hanya disalah satu perusahaan, artinya tidak pernah pindah ke perusahaan lain, karena memang perusahaan mampu memberikan seperti yang diinginkannya. Namun banyak pula yang berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya, berkali-kali, karena selalu merasa tidak puas apa yang telah diterimanya.

Dalam praktiknya karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan tentu memiliki karakter atau perilaku yang berbeda satu sama lainnya. Artinya karyawan dapat saja bertindak di luar seperti yang diinginkan perusahaan dengan berbagai sebab, misalnya berbuat kecurangan yang dapat merugikan hal ini tentu akan merepotkan pihak manajemen dan diberikan tindakan tegas, misalnya salah satunya adalah dikeluarkan dari perusahaan agar tidak merugikan perusahaan lebih besar lagi. Atau jika kesalahannya masih dapat dimaafkan maka diberikan sanksi peringatan atau penggantian akibat kerugian yang diderita. Penyelesaian penyelesaian hubungan industrial yang berwenang menyelesaikan semua jenis perselisihan hubungan industrial dengan cara mediasi.

Penyelesaian perselisihan dengan mediasi mengandung unsur-unsur sebagai berikut: pertama, merupakan proses penyelesaian perselisihan berdasarkan perundingan, kedua, pihak ketiga netral yang bisa disebut sebagai mediator terlibat dan diterima oleh para pihak yang bersangkutan di dalam perundingan, ketiga, mediator bertugas membantu para pihak yang berselisih untuk mencari jalan keluar penyelesaian atas masalah-masalah, keempat, mediator tidak memiliki kewenangan membuat keputusan selama proses perundingan berlangsung, dan kelima, tujuan mediasi adalah untuk mencapai atau menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima oleh pihak-pihak yang berselisih guna mengakhiri perselisihan.( Ahmad Ashari , 2018)

Mediator yang netral memiliki pengertian bahwa mediator tidak berpihak (impartial), tidak memiliki kepentingan dengan perselisihan yang sedang terjadi, serta tidak diuntungkan atau dirugikan jika sengketa dapat diselesaikan atau jika mediasi menemui jalan buntu (deadlock).Hal

demikian penting agar hasil dari mediasi tersebut dapat membawa keadilan terhadap para pihak yang berselisih. Berdasarkan ketentuan yang berlaku umum, penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak terdapat memiliki unsur paksaan antar para pihak dan mediator, para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu penyelesaian konflik yang terjadi. Oleh karena itu, mediator hanya berkedudukan membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya bisa dapat diputuskan oleh para pihak yang berselisih. (Ahmad Ashari, 2018)

Sebagai pihak yang berada di luar pihak yang berselisih, mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa, mediator berkewajiban untuk bertemu atau mempertemukan para pihak yang berselisih. Setelah mengetahui suatu perkara antara pengusaha dan pekerja yang disampaikan kepadanya, mediator dapat menyimpulkan sebuah perkara yang terjadi tersebut. Mediator harus mampu menciptakan kondisi yang kondusif dan harmonis yang dapat menjamin terciptanya kompromi di antara pihak-pihak yang bersengketa untuk memperoleh hasil yang samasama menguntungkan (win-win). Jika proposal penyelesaian yang ditawarkan oleh mediator disetujui, mediator menyusun kesepakatan itu secara tertulis untuk ditandatangani oleh kedua pihak. Untuk menghindari adanya suatu perselisihan dalam hubungan industrial diperlukan peran beberapa pihak-pihak yang terkait.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi dilakukan dengan membuat perjanjian bersama yang ditanda-tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Apabila tidak tercapai kesepakatan maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis yang harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama. (Fatisia Laia, Soetarto dan Prietsaweny Riris T. Simamora, 2019)

Para pihak wajib memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis. Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya/jawaban dianggap menolak anjuran tertulis. Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Konsiliator wajib menyelesaikan tugas konsiliasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perkara.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Arbitrase (Pasal 29 - Pasal 54) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan oleh arbiter berdasarkan kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih. Arbiter wajib menyelesaikan tugas arbitrase selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Pemeriksaan atas perselisihan dilaksanakan selambat-lambatnya tiga hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter dan atas kesepakatan para pihak arbiter berwenang memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial satu kali perpanjangan selambat-lambatnya empat belas hari kerja. Pemeriksaan yang dilakukan oleh arbiter atau majelis arbiter terjadi secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain. Dalam sidang arbitrase, semua pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan menggunakan surat kuasa khusus.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua pihak yang berselisih. Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter, kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial.

Berdasarkan hasil wawancara (Karmen Sidabutar , 2021), ditemukan pula data pekerja yang mendapat upah di bawah Upah Minimum Propinsi, yang diuraikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Pekerja yang mendapat upah di bawah Upah Minimum Propinsi Tahun 2020

No	Tahun 2020	Jumlah Pekerja
	Januari	41
	Pebruari	44
	Maret	57
	April	83
	Mei	73
	Juni	67
	Juli	75
	Agustus	92
	September	104
	Oktober	111
	Nopember	121
	Desember	89
	Jumlah	852

Sumber: Marolop Silalahi, pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut: pekerja yang mendapat upah di bawah Upah Minimum Propinsi pada tahun 2020 yaitu, bulan Januari sebanyak 41 orang, Pebruari sebanyak 44 orang, Maret sebanyak 57 orang, April sebanyak 83 orang, Mei sebanyak 73 orang, Juni sebanyak 67 orang, Juli sebanyak 75 orang, Agustus sebanyak 92 orang, Sepetember sebanyak 104 orang, Oktober sebanyak 111 orang, Nopember sebanyak 121 orang dan Desember sebanyak 89 orang.

Tabel 2: Pekerja yang mendapat upah di bawah Upah Minimum Propinsi Tahun 2021

No	Tahun 2021	Jumlah Pekerja
	Januari	51
	Pebruari	104
	Maret	157
	April	183
	Mei	213
	Juni	230
	Juli	277
	Agustus	296
	September	340
	Jumlah	1.851

Sumber: Marolop Silalahi, pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut: pekerja yang mendapat upah di bawah Upah Minimum Propinsi pada tahun 2021 yaitu, bulan Januari sebanyak 51 orang, Pebruari sebanyak 104 orang, Maret sebanyak 157 orang, April sebanyak 183 orang, Mei sebanyak 213 orang, Juni sebanyak 230 orang, Juli sebanyak 277 orang, Agustus sebanyak 296 orang dan Sepetember sebanyak 340 orang.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa ditemukan banyak pekerja/buruh yang mendapat upah di bawah Upah Minimum Propinsi. Namun, tidak ditemukan pekerja/buruh yang melaporkan pengaduan terkait upah yang diterimanya adalah di bawah Upah Minimum Propinsi kepada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Artinya pekerja/buruh yang menerima upah di bawah Upah Minimum Propinsi tersebut tidak berniat melakukan penyelesaian terkait upah yang diterimanya tersebut kepada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan Pasal 3 ayat (1) Peraturan pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang pengupahan, bagi pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), berhak mendapat Upah Minimum Provinsi (UMP) di Sumatera Utara yang ditetapkan dalam Surat Keputusan (SK) Gubernur Sumut. Dimana Upah Minimum Provinsi (UMP) tahun 2020 dan tahun 2021 telah ditetapkan sebesar Rp2.499.423,06. Upah Minimum Provinsi (UMP) tahun 2021 tidak mengalami kenaikan, jadi sama besarnya dengan tahun 2020.

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

## **SIMPULAN**

Bentuk perlindungan hukum terhadap buruh yang tidak mendapatkan Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah Upaya perlindungan hukum atas pelanggaran tersebut dilakukan secara preventif dan represif. Upaya preventif Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara yang dilakukan ialah dengan memberikan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebarluasan Norma Ketenagakerjaan, penasehatan teknis dan pendampingan. Upaya represif yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara ialah pertama memberikan peringatan kepada perusahaan yang disinyalir melakukan pelanggaran pengupahan, peninjauan kembali setiap 6 (enam) bulan sampai 1 (satu) tahun sekali untuk memastikan pelaksanaan atas peringatan yang diberikan oleh pengawas sebelumnya. Jika setelah upaya peringatan dan peninjauan kembali masih terdapat perusahaan yang melakukan pelanggaran pengupahan maka dapat dilakukan upaya represif yustisial non yustisial. Mekanisme Penanganan Perselisihan Mengenai Upah Minimum Provinsi (UMP) Yang Tidak Dipenuhi Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, dapat dilakukan melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase dan lembaga pengadilan hubungan industrial.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Akhbar, A.T.F, Maswandi & Kartika A. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Anak Dalam Tindak Pidana Pencurian Dengan Kekerasan Yang Mengakibatkan Matinya Korban (Studi Putusan No. 37/Pid.Sus-Anak/2017/PN. Mdn). *JUNCTO*, 1(2) 2019: 183-192,
- Ardianto, Netty Budi, (2019), Peranan Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pelaksanaan Upah Minimum di Kota Jambi, Jurnal Sains Sosio Huaniora Volume 3 Nomor 1 Juni 2019, LPPM Universitas Jambi.
- Ashari, Ahmad, Novalinda Fajar Astari, Uswatun Hasanah, (2018), Penyelesaian Perselisihan Karyawan Melalui Mediasi (Studi Kasus Di Toko House Fo Celena), Kompetensi, Vol 12, No 2, Oktober 2018.
- Daulay, M.R.A, Barus, U.M & Rafiqi. (2019). Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Konsumen Terhadap Produk Obat-Obatan Ilegal (Studi Kasus : BPOM Medan). *JUNCTO*, 1(2) 2019: 121-128,  
<https://adoc.pub/bab-ii-profil-instansi-a-sejarah-dinas-tenaga-kerja-dan-tran.html>, diakses tanggal 23 September 2021, pukul 22.19 Wib.
- <https://sumut.bpk.go.id/wp-content/uploads/2020/01/UMP-Sumut-2020-Sebesar-Rp-249-Juta.pdf>, diakses tanggal 1 September 2021, pukul 17.15 Wib.
- Humau, Zusana Cicilia Kemala, (2015), Artikel Tesis, Peran Hukum Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh Melalui Penetapan Upah Minimum Di Provinsi Nusa Tenggara Timur, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Kaukabuddin, (2020), Pengenaan Sanksi Terhadap Perusahaan Tidak Membayar Upah Pekerja Di Masa Pandemi Covid 19 Dintinjau Undang-Undang Cipta Kerja, Jurnal Hukum, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, tersedia di <http://repository.untag-sby.ac.id/10402/6/JURNAL.pdf>, diakses tanggal 10 April 2022.
- Khakim, Abdul, (2003), Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Bandung: Citra Aditya Bakti.

**Jihan Fadzillah, Zaini Munawir & Marsella.** Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Tidak Mendapatkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Masa Pandemi

- Laia, Fatisia, Soetarto dan Prietsaweny Riris T. Simamora, Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Tentang PHK di Disnaker Provinsi Sumatera Utara), *Jurnal Governance Opinion*, Volume 4 Nomor 1, Tahun 2019 (Oktober) ; 106-114.
- Lase, A.Y., Isnaini, dan Syafaruddin, (2018), Hubungan Sistem Pengupahan Dengan Tingkat Kesejahteraan Buruh Di (PT Persero Pelindo 1 Cabang Gunung Sitoli, *Mercatoria*, 1 (2): 141-149
- Lase, A.Y., Isnaini, dan Syafaruddin, (2018), Hubungan Sistem Pengupahan Dengan Tingkat Kesejahteraan Buruh Di (PT Persero Pelindo 1 Cabang Gunung Sitoli, *Mercatoria*, 1 (2): 141-149
- Malau, P. (2020). Penerapan Pidana terhadap Korporasi sebagai Pelaku Kejahatan dalam Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Buruh di Indonesia. *JURNAL MERCATORIA*, 13(1), 36-45. doi:<https://doi.org/10.31289/mercatoria.v13i1.3600>
- Marpaung, Parlindungan, et.al, (2019), Penerapan Upah Minimum Propinsi (UMP) Dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Terhadap Perusahaan-Perusahaan Swasta, *Jurnal Governance Opinion*, Volume 4 Nomor 1, Tahun 2019 (Oktober) ; 164 -176, Universitas Darma Agung, Medan.
- Mubarak, R. (2015). MANFAAT PENGAWASAN BAGI PARA BURUH (PEKERJA). *JURNAL MERCATORIA*, 8(1), 32-45. doi:<https://doi.org/10.31289/mercatoria.v8i1.645>
- Napitupulu, O, Rafiqi & Wahyuni, W.S (2019). Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Pekerjaan Optimalisasi Sistem Pengembangan Air Minum Ibu Kota Kecamatan Siantar Narumonda Kabupaten Toba Samosir (Studi Pada PT. Nugraha Tyaga Supala). *JUNCTO*, 1(2) 2019: 129-135,
- No Name, <https://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, 13 April 2014, diakses tanggal 18 September 2021, pukul 21.05 WIB.
- Pulungan, H.J, Barus, U.M, & Zaini Munawir. (2019). Peran UD Rumah Adat Minang Selaku Produsen Makanan Ringan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen (Studi Kasus Di Usaha Dagang Rumah Adat Minang Medan) *JUNCTO*, 1(1) 2019: 65-77,
- Putra Sitorus, A. (2018). Politik Hukum Perlindungan Usaha Mikro Kecil Menengah (Umk) dalam Masyarakat Ekonomi Asean. *DOKTRINA: JOURNAL OF LAW*, 1(2), 125-144. doi:<https://doi.org/10.31289/doktrina.v1i2.1920>
- Rehulina, R. (2018). Keabsahan Digital Signature dalam Perjanjian E-Commerce. *DOKTRINA: JOURNAL OF LAW*, 1(1), 45-55. doi:<https://doi.org/10.31289/doktrina.v1i1.1609>
- Silalahi, S.D, Munawir, Z & Syaputra, M.Y.A, (2019). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Kontrak (Studi Kasus Putusan Nomor : 82/Pdt.Sus-Phi/2016/PN. Mdn). *JUNCTO*, 1(2) 2019: 174-182,
- Sipahutar, E. (2020). Analisis Hukum Pelaksanaan dan Pelayanan Bagi Pengguna Jaminan Kesehatan Menurut UU No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. *DOKTRINA: JOURNAL OF LAW*, 3(1), 87-97. doi:<https://doi.org/10.31289/doktrina.v3i1.3528>
- Sitorus, J., Zulyadi, R. & Trisna, W. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Korban Tindak Pidana Pencurian Ditinjau Dari Kajian Victimlogi (Studi Putusan No : 20/Pid.B/2017/PN. Mdn). *JUNCTO*, 2(1) 2020: 41-50
- Suhartoyo, (2020), Perlindungan Hukum Mengenai Pengupahan Terhadap Pekerja/Buruh Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, *Administrative Law & Governance Journal*. Volume 3 Issue 3, September.
- Tekualu, L.D.S, Lubis, A.A, & Munthe, R. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Korban Perdagangan Perempuan Dan Anak (Trafficking) (Studi Pengadilan Negeri Medan). *JUNCTO*, 1(1) 2019: 89-99,
- Utami, Penny Naluria, (2019), Penetapan Upah Minimum Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Bagi Pekerja, *Sosio Informa* Vol. 5, No. 02, Mei - Agustus, Tahun 2019 Kesejahteraan Sosial, Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM, Kementerian Hukum dan HAM.